



ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ОЧИМА УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

**Матеріали підсумкової конференції
XIV Регіонального наукового конкурсу
МОЛОДИХ ВЧЕНИХ**

28 квітня 2020 р.

Харків – 2020

Харківська обласна державна адміністрація

**Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова**

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ОЧИМА УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

**Матеріали підсумкової конференції
XIV Регіонального наукового конкурсу
молодих вчених**

28 квітня 2020 р.

Харків – 2020

УДК [396.1:316.334.56](063)
Г34

Редакційна колегія

Бібік Н. В. – канд. екон. наук, доцент;

Фесенко Г. Г. – докт. філос. наук, доцент

Гендерна політика очима української молоді: матеріали підсумкової
Г34 конференції XIV Регіонального наукового конкурсу молодих вчених,
Харків, 28 квітня 2020 р. / [за заг. ред. : Н. В. Бібік, Г. Г. Фесенко] ;
Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ
ім. О. М. Бекетова, 2020. – 138 с.

У збірнику вміщено доповіді з проблем гендерної демократії, трансформації гендерної культури, проблем і перспектив жінок в економічному середовищі міста, ефективних шляхів реалізації гендерної політики.

УДК [396.1:316.334.56](063)

© Колектив авторів, 2020

© Харківський національний університет міського
господарства імені О. М. Бекетова, 2020

ЗМІСТ

| | |
|--|-----|
| <i>Ал Акхрас Д., Лаврова А. С.</i> Гендерні стереотипи в медицині (наративний аналіз розповідей лікарів)..... | 4 |
| <i>Гарагата Т. В.</i> Гендерноорієнтовані практики розвитку об'єднаних територіальних громад (на прикладі Мереф'янської міської територіальної громади Харківської області)..... | 14 |
| <i>Зінчук С.</i> Жінка та її тіло в Радянському Союзі та країнах Східного блоку 1980-х років..... | 31 |
| <i>Малишева А. В.</i> Результати впровадження закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» у м. Харків..... | 41 |
| <i>Морозова Д. М.</i> Гендерний компонент в цивільній безпеці (засоби індивідуального захисту працюючих жінок)..... | 48 |
| <i>Нейман М. О.</i> Харків – місто без перешкод: реалізація гендерної політики у міському середовищі..... | 60 |
| <i>Полонець Т. С.</i> Вплив гендерних стереотипів на діяльність територіальних центрів соціального обслуговування в Харківській області | 66 |
| <i>Руденко І. Д.</i> Гендерна ідентичність жінок з інвалідністю..... | 71 |
| <i>Синицька В. О.</i> «Третя стаття». | 84 |
| <i>Сімонов М. О.</i> Досвід США з протидії домашньому насильству..... | 100 |
| <i>Стриженко А. Р., Сушко О. Ю.</i> Гендерний профіль наукометрії закладів вищої освіти (на прикладі переміщених університетів)..... | 105 |
| <i>Токар А. В.</i> Жінки на політичному олімпі України..... | 116 |
| <i>Харченко А. В.</i> Підкорюючи вершину..... | 129 |

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ В МЕДИЦИНІ (НАРАТИВНИЙ АНАЛІЗ РОЗПОВІДЕЙ ЛІКАРОК)

Ал Акхрас Д., Лаврова А. С.

Наук. керівн.: д-р філос. наук, проф. **Карпенко К. І.,**

канд. філос. наук, **Щербина М. М.**

Харківський національний медичний університет

Стереотипізація сприйняття жінок та чоловіків, їх «природних цілей життя» та норм є чинником, що спричиняє гендерну дискримінацію у професійній галузі та перешкоджає реалізації прав та можливостей українських жінок, у тому числі зайнятих у сфері медицини. Дослідження проявів стереотипів щодо жінок-лікарок є актуальним з погляду на вироблення відповідних антидискримінаційних стратегій.

Стереотипи та специфіка гендерних стереотипів. Стереотип – це упереджене переконання щодо конкретного класу осіб. Стереотип ділить світ на дві категорії – «знайомий» і «незнайомий». Знайоме стає синонімом «хорошого», а незнайоме стає синонімом «поганого» [1]. Очікується, що люди можуть мати упередження щодо кожної окремої людини з певної групи, наприклад, про її характер, поведінку та навіть про здатність робити ті чи інші справи. Такі міркування часто можуть бути помилковими і, у будь-якому випадку, засмучувати та деморалізувати. В результаті процесу категоризації акцент робиться на групових відмінностях між Я та Іншим, а процеси ідентифікації та спілкування пояснюються архаїчними механізмами мислення [2] і, виходячи з цього, відбувається дискримінація певних груп.

Вплив стереотипів на поведінку особи може мати «загрозливий характер», про що свідчить відповідна методика оцінки психологічного стану. Стереотипна загроза виявляється у стані занепокоєння та тривоги, викликає емоційний біль та стрес. Це, зі свого боку, негативно впливає на поведінку, викликає атрибутивну невизначеність, яка може спричинити стрес і навіть психічні захворювання [3]. Ще одне дослідження щодо гендерних узагальнень у дітей було проведене у США. Беверлі І. Фагот та Мері Д. Лейнбах розділили проблематику на два унікальних дослідження, в першому досліджено, як діти

розрізняють контрасти між гендерними ролями чоловіків та жінок, наступне дослідження зафіксував як маркування, так і стереотипізацію стосунків матері та дитини. В середині основного обстеження 23 дитини віком від 2 до 7 років зазнали прогресування гендерних назв та гендерних стереотипних тестів, що включають в себе вказівку малюкам або на зображення чоловіків і жінок, або на предмети, наприклад, молоток або швабра. Тести показали, що навіть трирічні діти створюють стереотипні асоціації щодо «чоловічої» та «жіночої» діяльності [4]. Подальше дослідження стереотипуючи стосунки матері та дитини, аналіз десяти хвилинних ігрових занять з матір'ю та дитиною, які використовують нормативні для статі іграшки [4]. Дослідження також показали вплив стереотипів на ставлення до дітей різної статі і, отже, на соціалізацію дітей.

У 1920-х роках відома письменниця Вірджинія Вульф дійшла змістовного висновку: «Очевидно, що оцінки жіноцтва весь час протиставляються тим якостям, які були зроблені іншою статтю». Однак чоловічі якості завжди показані як такі, що переважають – писала через шістдесят років після Вірджинії Вульф психологиня Керол Гілліган. На її думку розумові випробування розвитку зазвичай були засновані на чоловічих параметрах, таким чином, загалом, стверджувалося, що жінки були менш «повнолітні». Гілліган протидіяла цьому упередженню в книзі «Іншим голосом», вважаючи, що розвиток у жіноцтва виявляється різноманітним, але настільки ж значущим, таким, що відповідає людським цінностям [5].

Стереотипи і особливо гендерні узагальнення є дуже частими в повсякденності суспільства. Вони спрощують життя. Стереотипи зручні, вони ідеально структурують реальність і економлять ментальний ресурс. Упередження пов'язують групу із загальними стереотипами і є невід'ємною частиною людського життя (і тому українська філософиня Катерина Карпенко пише про необхідність не руйнувати стереотипи, а замінити негативні стереотипи на позитивні) [6]. Насправді стереотипи є елементом міфологічного мислення, оскільки вони надзвичайно особисті і впливають на поведінку людей; відтворюють зразки та моделі для наслідування, спираючись на переконання, що не потрібно змінювати те, що «робилося століттями і допомагало нашим предкам» [1]. Розум має обмежені рамки сприйняття та

пам'яті, тому він класифікує дані на менш складні одиниці, що враховує прогресивну обробку даних. Схоже, гендерні узагальнення мають вплив на дитину у ранньому віці.

На гендерні упередження впливає характер соціалізації. За дослідженням, проведеним Жанною Ліпман-Блюмен, жінкам, які набули патріархальної жіночої гендерної соціалізації, потрібен поглиблений інструктаж, тоді як жінкам, які виховувались з думкою про те, що люди рівні, не потрібні ретельні пояснення; такі жінки виявляють активність щодо підвищення своєї професійної кваліфікації [7]. У дослідженні [8] було виявлено, що більшість вважає жінок більш турботливими, але менш самостверджуваними, ніж чоловіки. Підтримку мають передусім жінки, які займаються «хатніми справами». Дослідження гендерних узагальнень психологинєю Дженіс Джейкобс виявило, що гендерні узагальнення та стереотипи опікунів безпосередньо впливають на розуміння ними здібностей своїх дітей, на самовизначення самої дитини та ефективність її дій. Зокрема, визначено взаємозалежність гендерними стереотипами та дослідницьким потенціалом: «незважаючи на те, що ризик узагальнення може вплинути на деяких жінок, сучасний стан інформації не може ні підтвердити, ні спростувати ідею, що саме цим пояснюється гендерний розрив у математиці» [9].

Таким чином, гендерні стереотипи проявляються з трьох сторін: як основа нерівності в соціалізації, як основа дискримінації з боку привілейованої групи та як стереотипна загроза / незахищеність дискримінованої групи.

Гендерні стереотипи та проблеми на роботі. Гендерні узагальнення є причиною дискримінації жіноцтва під час прийому на роботу та одним з пояснень відсутності жінок на ключових посадах. Дискримінацією в роботі можна назвати наступні явища: скляна стеля, липка підлога (проблеми з кар'єрою, затримка на нижчих посадах), дискримінація при наймі, гендерна різниця в оплаті праці. І всі ці види дискримінації ґрунтуються на стереотипах та нерівності. Крім того, непрямим варіантом дискримінації на роботі є недопущення вступу дівчат до професії (наприклад, STEM) через стереотипи.

У випадку, якщо жінка діє так, як зазначено стереотипами, вона, швидше за все, отримає реакцію на відсутність правоздатності; у випадку, якщо вона не діє відповідно до узагальнень, пов'язаних зі своєю статтю, і поводить себе нібито

андроґінніше, або навіть чоловіче, це може призвести до протилежного ефекту через покарання або подальшу дискримінацію на робочому місці. Отже, жінки повинні діяти, щоб відповідати стереотипам жіночності (нормативна «жіноча» поведінка, при цьому такі узагальнення одночасно використовуються для легітимізації відсутності фінансових досягнень, ставлячи жінок в небезпечну ситуацію «подвійних зв'язків».

Відома американська підприємниця 1980-х років Розабет Мосс Кантер визначила чотири типи стереотипів, які даються досвідченим жінкам через засоби масової інформації. Чотири узагальнення: «залізна леді», «домашня улюблениця/ тварина», «мати» та «спокусниця /предмет сексу». Залізна леді натякає на жінок, що бачаться такими, які демонструють занадто багато «чоловічих» рис та «неадекватних» жіночих якостей. Це змушує повсякденних діячів ретельно перевіряти надійність залізної леді. Стереотип домашньої улюблениці дається жінкам, які є помічниками, організаторами команди або «талісманами», що змушує натовп вважати їх слабкими і не здатними вести себе без допомоги людини. Якщо досвідчена жінка бачиться суспільством як мати, вона, безумовно, буде вважатися милосердною та турботливою, але в той же час вона начебто має здатність бути лисицею, відбиватися і доганяти. Крім того, її авторитет може викликати сумніви через суперечки з материнськими обов'язками. Четвертий стереотип – «спокусниця», чують жінки, які говорять і поведуться досить жіночно. ЗМІ, як правило, звертають увагу на сексуальні претензії «чарівної леді» та її зовнішність всупереч її позиціям та риториці [10].

Можливість зменшити «іншу оцінку» жінок – це законодавче та *практичне* визнання рівних прав на виробництві, яке обмежить дискримінацію за ознакою статі, незалежно від того, чи жінка діє так, як вказують стереотипи і узагальнення чи невідповідна їм.

Дискримінація жінок в медицині. Медицина здавна була сферою, де переважають чоловіки. У будь-якому випадку, це змінюється. У 2017 році вперше в терапевтичну школу США вступило більше жінок, ніж чоловіків. Цікаво, що жінки представляли понад 45% медичного студентства з кінця 1990-х років. Однак в адміністрації лікарень жінки недостатньо представлені: лише у 18% санітарних навчальних закладів та 13% лікарень [12].

Для дослідження гендерних стереотипів в медичній сфері застосовується наративний дискурс. Зокрема, збираються свідчення лікарток про те, як їх сприймають чоловіки-колеги. Частими є прояви соціальної ізоляції, «мовчазні зустрічі», що виключали жінок та жіночий досвід. Водночас зазначаються практики, коли чоловіки підтримують жінок. Разом ці доповіді окреслили повсякденне життя жінок-лікарток та характер гендерної нерівності серед лікарів [12], у тому числі такі:

Чи можуть жінки бути лікарками? Лікарки ділилися своїми історіями, як чоловіки ігнорували їх професійні досягнення. Гендерні стереотипи впливають на оцінку професійної майстерності жінок-лікарів. Також описані ситуації, як лікарі представляють своїх супутниць-колег (за посадою, науковим ступенем та вченим званням, або ні). Наприклад, клініцист стверджував, ніби жінка «забирає місце» у чоловіка, водночас саме чоловік після закінчення навчання буде по-справжньому «просувати медицину». Щодо жінок є обов'язкове питання: чи мають вони намір мати дітей, й це посилення на репродуктивну функцію утверджує, що народження дітей має означати, що матері (а не батьки!) не можуть бути лікарями. Виявлено, що значна кількість жінок у медицині має сумніви в собі.

Сім'я: жінок оцінюють за рішенням мати або ні дітей; від них очікується поведінка – бути турботливими, витривалими, делікатними, а також мати дітей. У медицині це може спонукати турбуватися про їх обіцянку щодо професійної діяльності після навчання. Знову ж таки, інформація свідчить про те, що жінки є більш невпевнені в порівнянні зі своїми колегами-чоловіками, щодо рішення про одруження і дітей.

Сегрегація. Коли в медицині було менше жінок-лікарток, було нормою мати робоче місце лікарів, облаштоване за потребами чоловіків, а простір для обслуговуючого персоналу – для жінок. Тому лікарки були усунені від обговорень та управлінських рішень. Поки чоловіки діляться інформацією на вулиці або під час вживання напоїв, жінки залишаються без менторів. На даний момент не дивно, що більшість піонерів – чоловіки. Крім того, жіночі лабораторії менше спонсуються, ніж чоловічі. Це означає, що чоловіки отримують все більш значущі шанси, наприклад, стати доповідачами на великих конгресах та редакторами у впливових журналах.. Коли вчені вивчали

соціальні мережі та організацію роботи після коледжу, вони виявили, що жінки, якими керують жінки, мають більше професійних шансів, ніж ті, які опинилися у «чоловічому середовищі». Робиться припущення, що системи жіночої взаємопідтримки можуть стати механізмом, який протистоїть дискримінації на робочому місці.

Особисті розповіді та їх аналіз. Авторки даного дослідження зібрали сімейні особисті розповіді лікарток. Респондентки – жінки-лікарки з Лівану (інтерв'ю проводила Дана Ал Акхрас у 2019 р.). Основним завданням інтерв'ю було показати основні дискримінаційні тенденції через сімейний анамнез лікарток. Цитати респонденток наведені курсивом, вони зберегли особливості усного розмовного мовлення. Дочка двох лікарів, історія про нерівні стосунки:

Мати обох батьків-лікарів може бути трохи важко, враховуючи той факт, що вони «одружені» на своїй роботі через свою відданість та відповідальність. Але я також помітила рівень гендерної дискримінації, особливо моєї мами. Моя мати – гінеколог, і я з гордістю визнаю той факт, що вона працювала день і ніч, щоб прорватися через усі гендерні та суспільні варіанти дискримінації.

Один із прикладів стереотипної дискримінації стався прямо перед моїми очима. Одного разу мої батьки були дуже зайняті роботою; тому я вирішила відвідати їх у лікарні, в якій вони працювали. І оскільки я не знала, як дістатися до їхніх місць роботи, вони зустріли мене при вході, щоб допомогти. Я раділа новому місцю та юрбі людей навколо, але, на жаль, я була здивована цією зустріччю.

Так чи інакше, я зустрілася з батьками і влаштувала собі міні-тур першим поверхом. Поки ми чекали на ліфт, 3 чоловіки-медики теж прийшли, чекаючи цього ж ліфта. Коли ліфт піднімався вгору, ці незнайомі люди почали говорити прямо з моїм татом, і навіть не рухалися, щоб визнати наше існування. якщо бути чесною, тоді я нічого проти них не мала, просто вважаючи, що вони невиховані. Але коли розмова між ними та моїм батьком наростала, навіть після виходу з ліфта вони все ще навіть не дивилися на нас. Я думаю, що тоді мій тато міг відчувати наш дискомфорт, тому він просто вибачився. Коли ми виходили, один із цих незнайомих людей нарешті зрозумів, що ми з мамою були там, і побачивши, що моя мама в медичній формі так

само, як і мій тато, вони задали найбільш стереотипне питання: "О, доктор Хассан, це – ваша помічниця?" Ми втрьох були настільки шоковані одкровенням, що ні я, ні мама нічого не могли вимовити, поки мій тато не усунув непорозуміння, заявивши, що моя мама – лікарка і його дружина, і вона працює довше і важче ніж він, бо вона – гінекологиня. Але я почувалася приниженою, – вони навіть не намагалися вибачитися за таку крайню упередженість, ніби вона не мала жодного значення.

Дочка обурена, перш за все, однозначним маркуванням жінки-лікарки медичною сестрою, а її досягнень – за визначенням, маленькими. Більше того, коли ситуація виявляється нестереотипною, носій стереотипу вибирає упередженість замість реального життя (реальність, здається, є "винятком, який лише підтверджує правило", оскільки змінити свій спосіб мислення дуже важко, важче, ніж відновлювати реальні факти для себе). І саме тому ні мати, ні дочка не чують вибачень.

Нам здається, що переосмислення норми може змінити таке ставлення. Ми маємо на увазі: 1) велику кількість прикладів, успішних жінок-лікарів, а також 2) освіту: пояснення експертного кола у школах, університетах, зі сторінок ЗМІ, блогів, соціальних мереж та прямої мови уряду про те, що лікарки – це нормально і що вони такі ж успішні, як і лікарі.

Ще один наратив: подружня пара, гендерна різниця в оплаті праці

Ще один приклад гендерної дискримінації трапився з моєю тіткою та дядьком. Вони обидва ходили в один і той же університет, навчалися на одному і тому ж університеті, навіть стажувались разом. Іншими словами, кожен з них був однаково кваліфікований. Одного разу вони поїхали подавати заявку на роботу в лікарню, де стажувалися, на одну і ту ж роботу, їхні рейтинги були однакові. На щастя, обидва отримали роботу і були в захваті від неї. З іншого боку, коли вони дізналися, що між його зарплатнею та її був великий розрив, хоча вони мали однаковий досвід, вони були приголомшені. Не було іншого пояснення, крім того, що вони бачили в ньому більше потенціалу, оскільки він був лікарем-чоловіком.

Крім того, що лікарі-чоловіки домінують у галузі медицини, лікарки також потерпають від розриву в заробітній платні. Нерівність фахівчинь та фахівців, впевненість суспільства щодо меншої кваліфікації жінок, призводить

до розриву в посадах. Також внутрішня невпевненість та навіть внутрішня мізогінія штовхають жінок до менших амбіцій. У багатьох випадках жінки-лікарки рівнозначні чоловікам і навіть повинні бути більш кваліфікованими, ніж чоловіки, щоб досягти рівної посади.

Наступний наратив: «більше навантаження, менше винагороди».

Через домінування чоловіків у галузі медицини більшість вищих посад займають лікарі-чоловіки. Але є ще й нерівномірне навантаження. Яюсь моя мати працювала так важко, що їй довелося одночасно виконувати три роботи, і вона навіть не мала жодної допомоги, крім своїх медсестер. Один із цих випадків був дуже складним, тому вона попросила свого начальника про допомогу, знаючи, що вона може принаймні розраховувати на нього в таких випадках. Коли вона піднялася, щоб попросити його допомоги, він уникнув своїх обов'язків і сказав їй позвати когось іншого. Вона одна прийняла троє пологів, трьох здорових немовлят, навіть коли вона знала, що один із випадків є складним, вона все ще виконувала свій обов'язок до останньої миті. Але, на жаль, бути начальником означає, що він може приписати собі всі заслуги, і вона нічого не може зробити. Вона не почула від нього ні похвали, ні слова подяки.

Деякі лікарі вважають, ніби жінки в медичній галузі менш віддані своєму покликанню та професії, що жінки є менш потужними спеціалістками, ніж чоловіки. Лікарки стикаються з сегрегацією усною через зневажливі, насильницькі та суперечливі зауваження щодо їх «жіночих, довірливих, безсилих і делікатних» якостей. Переважно жінки на своєму робочому місці мають гендерні проблеми через підпорядкування керівнику-чоловікові, також проблеми в процесі найму. Важливо забезпечувати розширення присутності жінок як у медицині загалом, так і серед провідних професіоналів (шляхом квот).

Наступний наратив: «ті, хто має меншу довіру, ускладнюють роботу».

Бути спеціалізованим лікарем не означає, що ви забули про всі свої діагнози та дослідження своїх перших 7 років. Моя мама якраз відвідувала пацієнта, у якого була гарячка, але його родичі не вірили, що моя мама є достатньо ефективною, щоб піклуватися навіть у такому простому випадку, і попросили лікаря-чоловіка просто «переконатися», що все в порядку.

Пацієнти менше довіряють лікарці просто на підставі її статі, вони вимагають повторного аналізу або медичного висновку лікаря-чоловіка.

Висновки. У сучасній медичній спільноті поширені випадки дискримінації жінок-лікарок, спричинені стереотипами. Враховуючи вплив різних факторів, існує необхідність системного підходу до розгляду та оцінки стереотипу та дискримінації в медицині. Гендерні стереотипи виявляються як основа нерівності в соціалізації, дискримінації з боку привілейованої групи та як загроза стереотипу = незахищеності дискримінованої групи.

Наративний аналіз показав, що стереотипи призводять до професійної дискримінації та відтворення гендерної нерівності. Дискримінація на роботі показана як поєднання таких факторів, як скляна стеля, липка підлога, дискримінація в наймі, гендерний розрив у оплаті та менш очевидні фактори: подвійні стандарти для жінок та чоловіків, чоловічі спільноти та «чоловічі розмови», подвійне оцінювання. Презумпція неповноцінності жіночого досвіду та досягнень, а також уявлення про сім'ю та материнство як єдиний обов'язок жінки. Крім того, загроза стереотипу впливає на поведінку самої жінки та її сприйняття себе та її досягнень.

Потрібен комплексний підхід до вирішення проблеми, він дозволяє враховувати всю сукупність соціокультурних факторів: 1) освіта та просвіта (що з нашої точки зору впливає як на індивідуальне сприйняття себе та професійного досвіду, так і на соціальне представництво жінок-професіоналок як групи); 2) індивідуальний досвід виконання професійних ролей; 3) практика виконання законів, включаючи створення етичних комітетів; 4) квоти.

Висновки, отримані в результаті цього дослідження, не трактуються як остаточні і можуть бути скориговані під час подальшого вивчення проблеми.

Література:

1. Щербина М.М. Мифологические элементы в культурных формах повседневности (философско-культурологический анализ): дис. канд. филос. наук. спец. 00.00.04–философская антропология, философия культуры. Харьков: ХНТУРЭ, 2006.
2. Shcherbina M. M. Between i and we-thinking: phenomenology, mythology, gender stereotyping. *Гендер. Екологія. Здоров'я* : матеріали VI Міжн. наук.-практ. конф. (Харків, 18–19 квітня 2019 р.). Харків : ХНМУ, 2019. – С. 34–36.

3. Steele C. M., Aronson, J. Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. № 69 (5). P.797-811.
4. Fagot Beverly I. Leinbach Mary D. The young child's gender schema: environmental input, internal organization. *Child Development*. 1989. Vol. 60. № 3. P. 663-672.
5. Gilligan C. In a different voice: psychological theory and. women's development. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1982. 184 p.
6. Карпенко К. І. Вплив гендерних стереотипів на сучасні ідентифікаційні процеси. *Рівність, лідерство, спілкування в європейських прагненнях української молоді: гендерний дискурс* : зб. матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 5–7 жовтня 2016 р.). Тернопіль, 2016. С. 49-52.
7. Lipman-Blumen J. Role de-differentiation as a system response to crisis: occupational and political roles of women. *Sociological Inquiry*. 2007. № 43 (2). P. 105-129.
8. Deaux K., Reid A., Mizrahi K., Ethier K. A. Parameters of social identity. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. № 68 (2). P. 280–291.
9. Jacobs J. E. Influence of gender stereotypes on parent and child mathematics attitudes. *Journal of Educational Psychology*. 1991. № 83(4). P. 518–527.
10. Baxter J. How to beat the female leadership stereotypes. *The Guardian*. 2013. 9 Dec. URL: <https://www.theguardian.com/women-in-leadership/2013/dec/09/beat-female-leadership-stereotypes>.
11. More women than men enrolled in U.S. Medical Schools in 2017. URL:<https://www.aamc.org/news-insights/press-releases/more-women-men-enrolled-us-medical-schools-2017>.
12. Salles A. Gender bias narratives in medicine. *Physician's Weekly*. 2019. Jul 23. URL: <https://www.physiciansweekly.com/gender-bias-narratives-in-medicine/>.

**ГЕНДЕРНООРІЄНТОВАНІ ПРАКТИКИ
РОЗВИТКУ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД
(НА ПРИКЛАДІ МЕРЕФ'ЯНСЬКОЇ МІСЬКОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ
ГРОМАДИ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)**

Гарагата Т. В.

Наук. керівн.: канд. екон. наук, доц. **Бібік Н. В.**,

д-р філос. наук, доц. **Фесенко Г. Г.**

Харківський національний університет

міського господарства імені О. М. Бекетова

Об'єднані територіальні громади (ОТГ) утворюються в рамках реформи децентралізації України, з метою забезпечення ефективного управління територією для якісного життя місцевої громади. Повноваження, ресурси і відповідальність передаються від центральної влади на місця, і так розбудовується економічно спроможна та соціально справедлива спільнота. Мешканцям ОТГ, як міських, так і сільських, стають доступнішими та якіснішими послуги, й у цілому забезпечуються більш сприятливі умови життя. В об'єднаних громадах зростає активність людей щодо сталого розвитку громади. А це, зі свого боку, зумовлює інтерес і до втілення принципів гендерної рівності на рівні локальної спільноти.

Наголошується на необхідності інтеграції гендерного підходу у місцеві стратегічні документи та програми, відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Закону України «Про державне прогнозування та розроблення програми економічного і соціального розвитку України», Закону України «Про стимулювання розвитку регіонів», постанов Кабінету міністрів України «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року» та «Про затвердження Порядку розроблення, проведення моніторингу та оцінки реалізації регіональних стратегій розвитку». Інтеграція гендерного підходу (gender mainstreaming) – це глобально прийнята стратегія для просування гендерної рівності, яка дає змогу гендерним перспективам і гендерній рівності бути в центрі політики, досліджень, адвокатування/діалогу, законодавства, розподілу ресурсів тощо; вона означає оцінку впливу будь-якої

запланованої дії на жінок і чоловіків, включаючи законодавство, стратегії або програми, в усіх сферах і на всіх рівнях. Ця стратегія створена, щоб зробити жіночі, так само як і чоловічі, очікування та потреби у рівній мірі складовою стратегій і програм [1].

ОТГ здійснюють спроби інтеграції гендерного підходу в стратегічне планування. Наприклад, Мереф'янська міська об'єднана територіальна громада Харківської області, що була створена 29 березня 2016 року, станом на квітень 2020 року розробила проект рішення щодо затвердження плану дій із забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків [2]. На думку секретаря Мереф'янської міськради Тетяни Дьяченко, у Мереф'янській ОТГ жінки беруть активну участь у розбудові громади. В депутатському корпусі є 14 жінок (із 34), а з 15 тисяч мешканок громади щонайменше 4 тисячі долучені до роботи Жіночої ради – консультативно-дорадчого органу при міській раді [3]. Успішна активна жінка-лідер робить успішною усю громаду [4]. У Мереф'янській ОТГ молодіжне жіноче лідерство також стає «трендом нового самоврядування». До складу Молодіжної ради Мереф'янської громади (усього 25 членів та членкинь) входять 16 жінок, у тому числі голова, усі голови комітетів (усього – 4, голова комітету PR – авторка статті) [5].

Загальновідомо, що достатня присутність жінок в системі самоорганізації громади дозволяє передбачити відповідні гендерночутливі перетворення, включення відповідних показників у стратегічний розвиток ОТГ тощо. З цією метою у Мереф'янській ОТГ розпочато оцінювання стану гендерної рівності, з використанням інструментарію, розробленого в рамках проекту «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE) на основі методології Ради європейських муніципалітетів та регіонів. Також розроблено «План дій із забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків Мереф'янської міської об'єднаної територіальної громади» (далі – План), у якому визначено шість дій [6]:

1. Удосконалення інституційних механізмів і нормативно-правового забезпечення реалізації політики гендерної рівності.
2. Врахування гендерних потреб на кожному етапі розробки місцевої політики.
3. Забезпечення збору даних, розподілених за статтю.

4. Підвищення рівня кваліфікації представників органів місцевого самоврядування та зацікавлених сторін з питань реалізації гендерної політики.

5. Проведення інформаційно-просвітницьких кампаній з питань гендерної рівності.

6. Запровадження конкретних заходів/дій/практик для забезпечення гендерної рівності у виконавчих органах ОМС та комунальних підприємствах/установах/організаціях.

Важливо, що кожна з шести дій має здійснюватися шляхом виконання певних завдань. Наприклад, перша дія передбачає виконання трьох завдань: 1) удосконалити інституційні механізми реалізації політики гендерної рівності, 2) удосконалити нормативно-правове забезпечення реалізації політики гендерної рівності, 3) запровадити сучасні фінансові інструменти реалізації політики гендерної рівності. Для виконання кожного завдання передбачена низка заходів. Аналіз змісту плану дій засвідчує масштабність гендерних перетворень у Мереф'янській ОТГ. Наприклад, для виконання завдання 3 дії 1 протягом 2020 року мають бути виконані такі заходи:

1.3.а.1 Застосовувати в роботі ОМС Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі (Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 року № 1).

1.3.а.2 Організувати систематичні консультації для представників ОМС щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі.

1.3.а.3 Проводити систематичний моніторинг та контроль застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі.

1.3.б.1 Провести гендерний бюджетний аналіз існуючих галузевих програм, надати рекомендації щодо подолання гендерних розривів.

1.3.б.2 Опрацювати рекомендації щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в галузевих програмах серед осіб, відповідальних за розробку та виконання галузевих програм.

1.3.б.3 Організувати систематичні консультації для представників ОМС щодо впровадження гендерно орієнтованого підходу в галузеві програми.

1.3.б.4 Проводити систематичний моніторинг та оцінку галузевих програм щодо застосування гендерно орієнтованого підходу протягом 2020 р. відділ соціально-економічного розвитку та бюджету.

1.4.а.1 Розробити процедури для впровадження системи відстеження бюджетних коштів, виділених на просування гендерної рівності.

1.4.а.2 Проводити аналіз витрат на просування гендерної рівності.

1.4.а.3 Готувати щорічні звіти щодо обсягу коштів, спрямованих на досягнення гендерної рівності.

1.4.б.1 Оприлюднювати інформацію/звіти щодо розподілу бюджетних коштів на забезпечення гендерної рівності через веб-сайти місцевих органів влади, ЗМІ та інші засоби.

1.4.б.2 Готувати та публікувати різну аналітичну інформацію з означеного питання.

Зазначається, що успішне виконання цих заходів буде можливим, зокрема, через виконання дії 3 Плану – «Забезпечення збору даних, розподілених за статтю». Примітно, що секретар Мереф'янської міськради Тетяна Дьяченко повідомила громадськість, що наприкінці 2019 року депутати «переглянули абсолютно всі свої цільові програми, зробивши їх гендерно чутливими. Для цього прорахували всі кількісні та якісні показники по чоловіках, жінках, по всіх вікових категоріях. І зрозуміли, які послуги, кому, як та в якому обсязі потрібно надавати» [3]. Водночас на офіційному сайті Мереф'янської громади поки що відсутня відповідна гендерна статистика.

За «паспортом громади» [7], чисельність населення Мереф'янської ОТГ – 25734 осіб, за віковою структурою наведені такі дані: 20% молодше працездатного віку, 35% старше працездатного віку, 45% працездатного віку. Водночас статистичні дані «картки громади» складені андроцентричною мовою – усі мешканці та мешканки позначені як «чоловіки» (табл. 1) :

Таблиця 1 – Мереф'янська ОТГ: картка громади [8]

| Мереф'янська громада: картка громади | |
|---|------------|
| місто Мерефа – адміністративний центр громади | 22299 чол. |
| смт Утківка | 1339 чол. |
| селище Селекційне | 1495 чол. |
| село Верхня Озеряна | 239 чол. |
| село Кринички | 272 чол. |
| село Лелюки | 18 чол. |
| село Нижня Озеряна | 163 чол. |

Гендерно розподілена статистика представлена щодо педагогічних працівників закладів освіти по Мереф'янській міській ОТГ: дошкільних закладів – 35 жінок (100%), середньої освіти – 208 жінок та 18 чоловіків [8]. Що

стосується гендерної статистики серед дітей, то вона поки відсутня. Водночас у «Стратегії розвитку Мереф'янської міської об'єднаної територіальної громади до 2027 року» зберігається андрогінна лінгвістика щодо учнівських колективів: «У Мереф'янській ОТГ забезпечено стабільне функціонування 6 загальноосвітніх шкіл та 2 закладів нового типу (ліцеїв), в яких навчаються 3150 учнів. ... Багато учнів стали переможцями районних предметних олімпіад та брали участь у конкурсах науково-дослідних робіт Малої Академії Наук, серед яких 45 чоловік стали призерами олімпіад» [9, с.27].

Також на сайті громади міститься гендерна статистика щодо участі містян в опитуванні як зовнішніх стейкхолдерів комунікацій Мереф'янської міської ради та Виконавчого комітету: «долучилося 466 осіб, серед яких 71% респондентів жіночої статі та 29% – чоловічої». При цьому окремо представлена статистика, розподілена за віком: «Найактивніше до дослідження долучилася молодь (61%) та люди віком від 36 до 45 років (23%)» [11, с.22]. Водночас гендерний підхід вимагає застосування статево-вікових статистичних даних, оскільки саме такі дані дозволяють враховувати гендерні потреби містян різних вікових категорій. У «Комунікаційній стратегії Мереф'янської міської ради та її Виконавчого комітету на 2020-2022 роки» зазначено, що слід орієнтуватися на урахування інтересів широкого кола стейкхолдерів [11, с.4]. У зв'язку з цим можна виокремити сферу активності громади, що потребує обов'язкового включення до виконання заходів «Плану дій із забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків Мереф'янської міської об'єднаної територіальної громади» [2], наприклад, в частині :

1.3.б.2 Опрацювати рекомендації щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в галузевих програмах серед осіб, відповідальних за розробку та виконання галузевих програм;

2.1.а.1 Зробити огляд стратегічних документів та нормативно-правових актів України, які містять інформацію про гендерну рівність;

2.1.г.2 Забезпечити гендерний баланс у механізмах реалізації місцевої демократії, зокрема забезпечити участь жінок і чоловіків із вразливих груп, створивши відповідні умови для їхньої участі (доступне місце, час проведення тощо);

2.1.г.3 Поширювати проекти програм, рішень тощо через інформаційні ресурси, доступні для чоловіків та жінок, які належать до різних груп, передбачаючи форми зворотного зв'язку.

Втім інтеграція гендерного підходу у розвиток громади, що уможливлює задоволення у рівній мірі потреб жінок та чоловіків, дівчат та хлопців, має спиратися на данні не про «середньостатистичну особу», а гендерно розподілену статистику. Застосування гендерного підходу дозволяє зменшувати існуючі в розвитку громади гендерні розриви [12], а це, зі свого боку, робить надзвичайно актуальною дію 3 Плану – «Забезпечення збору даних, розподілених за статтю» та відповідні завдання збирати дані щодо: населення та міграції (1), участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (2), участі жінок і чоловіків в економічному розвитку (3), а також дані, розподілені за статтю, в сферах: освіти (4), охорони здоров'я (5), соціального забезпечення послуг (6), культури, відпочинку і дозвілля (7), фізичної культури і спорту (8), захисту і безпеки (9).

Очевидним є факт, що Мереф'янська ОТГ, як і переважна більшість новоутворених ОТГ України, тільки розпочала шлях до урахування гендерних потреб громади, усвідомлення важливості розробки гендерноорієнтованих заходів у рамках стратегій розвитку громади. Адже застосування гендерного підходу на кожному етапі циклу розробки та реалізації стратегії гарантує врахування інтересів і потреб жінок і чоловіків на принципах рівності та соціальної справедливості.

Варто зазначити, що Харківська область вже має гендерний профіль [13]: жінки складають більшість населення області – 53,67%; відсоток жіночого населення у міських поселеннях – 53,94%, у сільській місцевості – 52,58%. Загалом по області кількість чоловіків перевищує кількість жінок у віковій групі 0-39 років, але починає знижуватись у віці 40-44 роки. У віковій групі 70 років і старше жінки переважають. В міських поселеннях кількість чоловіків стає меншою за кількість жінок починаючи з 40-44 років, а в сільській місцевості – починаючи з 50-54 років. У віковій групі 70 років і старше жінки становлять 69,59% – в міських поселеннях, і 68,94% – в сільських. Тому важливим завданням є порівняти демографічні тенденції Харківської області та Мереф'янської ОТГ. У гендерному профілі Харківської області окремо міститься інформація про жінок та чоловіків ромської національності: «у деяких районах Харківської області є постійні поселення ромського населення,

найбільші з них – у Харківському (Мереф'янська об'єднана територіальна громада)» [13, с.11].

Порівняння місцевих практик щодо визначення відповідальних за впровадження гендерної рівності на обласному рівні, на рівні ОТГ, показало наступне. В структурі Харківської обласної державної адміністрації визначено п'ять відповідальних працівників [13, с.15]: 1) Заступник голови обласної державної адміністрації, 2) Заступник директора Департаменту соціального захисту населення: Харківської ОДА - начальник управління сім'ї та соціальної підтримки населення; 3) Заступник начальника управління сім'ї та соціальної підтримки населення – начальник відділу організації оздоровлення та відпочинку дітей Департаменту соціального захисту населення Харківської ОДА, 4) Начальник відділу у справах сім'ї та по роботі з громадськістю управління сім'ї та соціальної підтримки населення Департаменту соціального захисту населення Харківської ОДА та. Головний спеціаліст цього відділу (5).

У Мереф'янській ОТГ пропонується наступне рішення в рамках Плану [2]: дія 1 – «Удосконалення інституційних механізмів і нормативно-правового забезпечення реалізації політики гендерної рівності», завдання 1 – «Удосконалити інституційні механізми реалізації політики гендерної рівності», заходи: 1.1.a.1 – Покласти повноваження за забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на юридичний відділ Виконавчого комітету Мереф'янської міської ради; 1.1.a.2 – Сформувавати план роботи юридичного відділу, призначити відповідального за забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Отже, Мереф'янська ОТГ інституційно покладає відповідальність на один відділ – юридичний, у той час як Харківська ОДА – Департамент соціального захисту та заступник голови ОДА. Варто зазначити в Мереф'янській ОТГ призначено «персонально-відповідальних осіб з протидії домашньому насильству та/або насильству за ознакою статі»: заступницю міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради та виконуючу обов'язки старости [14]. Такі рішення цілком відповідають Плану [2] в частині дії 6 – «Запровадження конкретних заходів/дій/практик для забезпечення гендерної рівності у виконавчих органах ОМС ...», завдання 4 – Запровадити заходи/практики для забезпечення гендерної рівності у сфері протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, торгівлі людьми,

множинній дискримінації, заходи: 6.4.6.2 – Визначити серед посадових осіб органів місцевого самоврядування відповідальних за розгляд скарг та надання допомоги постраждалим від дискримінації за ознакою статі.

Застосування гендерного підходу до розвитку ОТГ також передбачає проведення інформаційно-просвітницьких кампаній з питань гендерної рівності (дія 5 Плану), у тому числі, поширюючи інформацію з питань гендерної рівності через офіційний сайт громади та інших місцевих організацій (захід 5.3.1 Плану). Гендерний контент офіційного сайту Мереф'янської ОТГ широко не представлений, за виключенням заходів, проведених у громаді за підтримки міжнародних проектів: «Сприяння гендерній рівності через метод форум-театру» [15], «Запровадження гендерноорієнтованого бюджетування в об'єднаних територіальних громадах України» [16].

В рамках проекту щодо запровадження гендерно орієнтованого бюджетування у 75 ОТГ України, у м. Мерефа було проведено три тренінги (з листопада 2017 р. – квітень 2018 р) [16; 18; 19]. Відомо, що врахування інтересів та потреб мешканців ОТГ, як жінок, так і чоловіків різних вікових і соціальних груп, має відбиватися у місцевому бюджеті [20]. Щоби реалізувати відповідні гендерні практики, учасники бюджетних процесів мають бути обізнані у гендерноорієнтованому бюджетуванні (ГОВ). А здійснення технології ГОВ на постійній основі в ОТГ передбачає її інституціалізацію – закріплені в посадових обов'язках відповідних фахівців планування/виконання/моніторинг та контроль процедур ГОВ [21, с.7].

У зв'язку з цим, оцінюючи ефективність проведених заходів з ГОВ у Мереф'янській ОТГ в частині інституалізації, можна зазначити, що такий результат поки що відсутній. Про це свідчить План [2] – дія 1 «Удосконалення інституційних механізмів і нормативно-правового забезпечення реалізації політики гендерної рівності», завдання 3 «запровадити сучасні фінансові інструменти реалізації політики гендерної рівності». У запланованих заходах - 1.3.а.(1,2,3), 1.3.б.(1,2,3,4), 1.4.а.(1,2,3), 1.3.б.(1,2) – відсутня позиція відповідального за ГОВ. Оскільки за виконання заходів завдання 2 Плану призначено відділ соціально-економічного розвитку та бюджету, а відповідальність за впровадження принципів гендерної рівності покладається

на працівника юридичного відділу, в Мереф'янській ОТГ складається ситуація, що унеможливить стале застосування ГОБ.

Варто зазначити, що участь мереф'янської громади у тренінгах з ГОБ є вагомим здобутком щодо виконання дії 4 Плану – «Підвищення рівня кваліфікації представників органів місцевого самоврядування та зацікавлених сторін з питань реалізації гендерної політики», завдання 1 – «Проводити системне навчання з питань гендерної рівності для представників ОМС та інших зацікавлених осіб», захід 4.2.4 – «Проводити систематичні тренінги (семінари) з посилення рівня володіння інструментами гендерного інтегрування та гендерного бюджетування».

Тренінги з ГОБ проводилися у певній логічній послідовності: перший – «базовий», мета якого – «ознайомити широке коло зацікавлених сторін із перевагами ГОБ як інструменту належного управління для місцевого розвитку» [21, с.16], другий та третій – «для гендерних бюджетних груп», що мали бути створені розпорядженням голови ОТГ [21, с.18]. Учасники й учасниці першого тренінгу отримали інформацію про важливість проблеми гендерної рівності/нерівності, як виявляються «гендерні розриви» у різних сферах життєдіяльності, а також «навіщо враховувати потреби жінок і чоловіків, які належать до різних вікових і соціальних груп населення, у стратегіях, проектах, програмах, бюджетах» [21, с.16]. Цільова група базового тренінгу – керівництво органів місцевого самоврядування, старости, спеціалісти фінансово-економічної сфери, соціальної сфери, галузевих відділів виконкому, депутати місцевих рад, адвокати гендерної рівності, представники організацій громадянського суспільства (ОГС) та засобів масової інформації. На тренінгу було розглянуто: цільовий підхід в управлінні; особливості гендерного підходу в соціально-економічному розвитку громади; інституціоналізація гендерної рівності; стратегічні напрямки розвитку громади та особливості гендерного аналізу в процесі розробки програм чи стратегій розвитку [16].

Проведення базового тренінгу в мереф'янській громаді мало «сформувати позитивне ставлення до вивчення теми гендерної рівності, мотивувати до подальшої роботи з інтеграції гендерного підходу до програм та бюджетів, визначити потенційний склад гендерної бюджетної групи» [21, с.16-17]. Подальша тренінгова підготовка була спрямована на утворені в ОТГ

«гендерні бюджетні групи» (ГБГ), покликані сприяти реалізації політики гендерної рівності, забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, залучення жінок у процеси ухвалення рішень та громадське життя. Саме ці групи мають забезпечити інтеграцію гендерного підходу в діяльність органу місцевого самоврядування, до стратегічних документів громади, через проведення гендерного бюджетного аналізу існуючих програм, через створення нових програм та шляхом формування бюджету з урахуванням потреб жінок і чоловіків, дівчат і хлопців».

Особливістю тренінгової підготовки з ГОБ було те, що вона мала відбуватися «поетапно й послідовно» з «поступовим нарощуванням знань та навичок із застосування ГОБ» [21, с.18]. При цьому наступність тем мала «корелюватися з етапами бюджетного процесу, що важливо для інтеграції ГОБ у бюджетний процес» [21, с.18]. За планом навчання мало відбутися «чотири одноденні поглиблені тренінги з інтервалом приблизно в два місяці» [21, с.18]. Втім у Мереф'янській ОТГ ця тренінгова програма була здійснена шляхом проведення двох одноденних тренінгів з інтервалом у чотири місяці [18; 19].

Такий скорочений формат навчання з ГОБ вочевидь ставить під сумнів досягнення цілей тренінгової підготовки у повному обсязі. Адже, згідно методики, під час першого тренінгу «ГБГ мають можливість скласти план роботи з інтеграції гендерного підходу в роботу виконавчого комітету. Протягом усього навчального циклу учасниці й учасники виконують практичні вправи щодо інтеграції гендерного підходу в стратегічні документи та політики, навчаються робити гендерний аналіз у різних соціально-економічних сферах, відображати потреби жінок і чоловіків у всьому їхньому розмаїтті в бюджетних програмах. Між тренінгами члени і членкині ГБГ виконують «домашнє завдання», яке допомагає їм застосувати на практиці знання, отримані під час тренінгів. Виконання завдання сприяє усвідомленню необхідності застосування гендерно розподілених даних та гендерної статистики для визначення гендерних розривів та шляхів їх подолання» [21, с.18]. Отже, часткове виконання тренінгової підготовки дає частковий результат, а не «глибші та системніші знання». Через це ускладнюється досягнення цілі щодо отримання практичних результатів – «включення гендерного компонента до стратегій та програм соціально-економічного розвитку ОТГ» [21, с.18].

Перший з двох тренінгів для ГБГ у Мереф'янській ОТГ був практично-орієнтований: «учасники не лише слухали лекційний матеріал, присвячений правильному аналізу гендерної ситуації в громаді та ідентифікації гендерно-специфічних проблем, а й виконували різні практичні кейси та вправи: застосовували ГОБ в процесі підготовки місцевих програм розвитку, робили гендерний аналіз ресурсної бази та інтегрували гендерний підхід до окремих розділів Програми соціально-економічного розвитку громади» [16]. Останній тренінг був присвячений «підходам до ГОБ на рівні громад, аналізу особливостей ідентифікації гендерно-специфічних проблем, виявленню існуючих гендерних нерівностей» [19].

Важливо зазначити, що під час участі Мереф'янської ОТГ у всеукраїнському проєкті ГОБ, громада отримувала постійну консультативну підтримку з боку експертів. Це давало можливість «глибше зануритись у проблеми громади, попрацювати над чинними документами та проєктами документів. Часто саме протягом консультацій вдається провести певну ревізію наявних документів і визначити програму для інтегрування гендерного підходу, а також знайти «точки входу» для ГОБ» [21, с.20]. Серед успішних прикладів наводиться консультація у Мереф'янській громаді, під час якої «працівники фінансового відділу сформуливали принцип та схему отримання інформації від керівників інших відділів виконкому міської ради для складання Програми соціально-економічного розвитку (ПСЕР)» [21, с.20]. Втім у тексті [21] не зазначено, яким чином ця консультація мала стосунок до гендерного підходу у складанні ПСЕР, бо гендерночутливі терміни у тексті не використовуються. Інтеграція гендерного підходу у ПСЕР передбачає включення гендерного компоненту в частині надання послуг, і, відповідно, спрямування заходів на задоволення інтересів і потреб жінок та чоловіків. Із результатів всеукраїнського проєкту ГОБ відомо, що 13 ОТГ інтегрували гендерний підхід у ПСЕР, серед них немає жодної з Харківської області [21, с.25-26].

Мереф'янська ОТГ відзначилася у всеукраїнському проєкті ГОБ розробкою та затвердженням рішення виконавчого комітету міської ради від 17.01.2019 № 17 Паспорту Бюджетної програми «Забезпечення діяльності бібліотек». На виконання Завдання 2 - «Забезпечення підвищення рівня охоплення послугами бібліотек мешканців та мешканок громади шляхом

підвищення якості послуг та розширення спектру послуг з урахуванням потреб та запитів мешканців та мешканок громади» розроблені гендерно чутливі показники програми. Зазначено, що «показники продукту включають дані стосовно кількості охоплених послугами жінок і чоловіків, а показники якості – дані про динаміку збільшення кількості відвідувань жінками та чоловіками, а також рівень їхньої задоволеності роботою бібліотечного закладу» [21, с.28].

До 2019 р. у Мереф'янській громаді не було цільової програми, відповідно до якої планувалася б робота бібліотечної мережі. Видатки на роботу бібліотек планувалися у складі загальної статті видатків на галузь культури й вираховувалися переважно з потреб утримання цих закладів. ГБГ проаналізувала існуючу ситуацію з бібліотеками шляхом проведення опитування мешканців та мешканок громади. На підставі отриманих даних було розроблено програму реформування бібліотечної мережі Мереф'янської міської ОТГ. Мета «Програми реформування та розвитку системи надання послуг бібліотечними закладами в Мереф'янській міській об'єднаній територіальній громаді на 2019-2021рр.» є гендерночутливою – «підвищення рівня охоплення послугами бібліотек *мешканців та мешканок* громади шляхом підвищення якості послуг, які надаються в бібліотечних закладах, а також розширення спектру послуг з урахуванням потреб та запитів мешканців та мешканок громади різних вікових та соціальних категорій» [22].

Варто звернути увагу, що у Програмі [22] наведена наступна гендерно розподілена статистика, втім викладена дещо некоректно – словом «чоловік» позначені, і мешканці громади чоловічої статі, і населення громади у цілому. «Наявне населення в Мереф'янській міській об'єднаній територіальній громаді станом на 01.01.2018 року складає 25252 чол., з них жінок – 13636 (54%), чоловіків – 11616 (46%), які проживають: м. Мерефа – 21901 чол. сел. Селекційне – 1474 чол., смт Утківка – 1228 чол., с. Кринички – 257 чол., с.Верхня Озеряна – 224 чол., с. Нижня Озеряна – 151 чол., с. Лелюки – 17 чол.» [16, с.4]. Отже, спостерігаємо сталу традицію застосування у громаді андрогінної лінгвістики. У Програмі кількісні дані щодо відвідувачів бібліотек також викладені гендерно некоректно: «у м.Мерефа (станом на 01.01.2017 р. – 18677 чоловік), з яких відвідують бібліотеку: чоловіків – 656, жінок – 1635», «у смт. Утківка (станом на 01.01.2017 р. – 1235 чоловік), з яких відвідують

бібліотеку: чоловіків – 364, жінок – 495», так само по сел. Селекційне, с. Верхня Озеряна [22, с.13-14].

Зібрані данні щодо кількості відвідувачів, розподілені за статтю, віковими категоріями, а також територіальною приналежністю абонентів бібліотеки, представлені в Програмі без наступного гендерного обґрунтування. Увага розробників Програми фокусується на вікових категоріях відвідувачів (жінок та чоловіків), які «переважають» інші вікові категорії: у м. Мерефа – 15-17 років, за нею слідує категорія 36-59 років, в сільській місцевості – 36-59 років, крім сел. Селекційне (переважає категорія 22-35 років) (табл. 2).

Таблиця 2 – Мереф'янська бібліотека: статистика відвідуваності [22, с.14].

| Мереф'янська бібліотека: відвідуваність | | | | | |
|--|----------------------------|--------------------------|----|----|----|
| | Кількість мешканців (осіб) | Кількість читачів (осіб) | % | ч | ж |
| місто Мерефа | 18677 | 2291 | 12 | 29 | 71 |
| сmt Утківка | 1235 | 859 | 70 | 42 | 58 |
| сел. Селекційне | 1495 | 567 | 40 | 41 | 59 |
| с. Кринички | 272 | - | | | |
| с. Лелюки | 18 | - | | | |
| с.Нижня Озеряна | 153 | 380 | 82 | 42 | 58 |
| с. Верхня Озеряна | 227 | | | | |

Дані таблиці 2 презентують високий рівень відвідуваності бібліотек у сільських громадах (від 40-82%) та низький у м. Мерефа – 12%. І це при цьому, що бібліотека у м. Мерефа – єдине відділення, де в читальному залі надаються інтернет-послуги [22, с.15]. Також у сільських громадах встановився поміркований гендерний баланс серед загальної кількості відвідувачів, тоді як у м. Мерефа – наявний гендерний дисбаланс (29% чоловіків та 71%жінок). Щоб знайти пояснення такої ситуації, було проведено «вивчення громадської думки» шляхом вуличного опитування 142 респондентів, з яких 24% чоловіків та 76% жінок [22, с.15]. Варто зазначити, що таке дослідження є нерепрезентативним, адже проведено без дотримання гендерного балансу у вибірці респондентів. Через це результати такого вуличного опитування, не

можуть бути покладені в основу подальшого вироблення гендерноорієнтованого бюджетного рішення.

Крім того, дані, що збираються для гендерного аналізу, висвітлення становища жінок і чоловіків та/або їхніх груп у відповідній сфері/галузі, мають бути не тільки репрезентативними, а й співставними, і що особливо важливо – доцільними для проведення гендерного аналізу бюджетної програми» [2, с.30–31]. У зв'язку з цим ГБГ має чітко усвідомлювати базові сенси гендерної політики щодо встановлення рівності прав та можливостей жінок та чоловіків на місцевому рівні. Зокрема, бібліотека, як надавач послуг, має забезпечувати рівні права та можливості жінка та чоловікам у користуванні бібліотечними послугами. Якщо існують гендерні проблеми у послугах бібліотеки, порушення прав жінок або чоловіків на рівний доступ до послуг, інформації, на освіту, потрібно їх чітко окреслити. Ґрунтовний аналіз виявленої гендерної проблеми має спонукати ГБГ до вироблення гендерно орієнтованих рішень для їх подолання.

Саме тому твердження Програми «охоплення послугами бібліотечної мережі має гендерний перекис на користь осіб жіночої статі» [22, с.16] має бути доповнено ґрунтовним аналізом причин такої ситуації. Вивчення контенту Програми дозволяє стверджувати, що послуги Мереф'янської бібліотеки є гендернонейтральними, не виявлено фактів, що засвідчують існування переваг (або бар'єрів) в обслуговуванні жінок та чоловіків. Також у самих стандартах надання працівниками стандартних послуг – видача літератури – відсутні ознаки гендерної дискримінації, принаймні у Програмі такі факти не зафіксовані.

Якщо у Програмі висувається припущення, що ознакою гендерної дискримінації бібліотечних послуг є відсутність літератури, якої потребують жінки та чоловіки. Тоді, слідуючи такій логіці, що література в бібліотеках має бути гендерно сегрегованою – «для чоловіків» та «для жінок», програмна діяльність ГБГ може бути оціненою як така, що суперечить фундаментальним принципам гендерної теорії.

Наразі Молодіжна рада Мереф'янської громади реалізує проект, що став переможцем в рамках «Бюджету участі» Мереф'янської міської ради на 2020 рік, – «Наповнення книжкового фонду КЗ «Мереф'янська міська

центральна бібліотека» сучасною літературою» (бюджет проєкту – 49800 грн) (табл. 3).

Таблиця 3 – Розрахунок бюджету проєкту Наповнення книжкового фонду КЗ «Мереф'янська міська центральна бібліотека» сучасною літературою» [23].

| № | Назва жанру | Кількість книг, шт. | Сума |
|-------|--|---------------------|--------------------|
| 1 | Довідкова література - енциклопедії цікавих фактів, науково-популярні та навчальні видання | 15 шт. | 2944 грн. |
| 2 | Українська класика (для підготовки до ЗНО) 4930 грн. | 45 шт. | 4930 грн. |
| 3 | Сучасна українська проза | 50 шт. | 4916 грн. |
| 4 | Сучасна світова проза. | 33 шт | 4444грн. |
| 5 | Сучасна філософська проза | 10 шт. | 1479 грн. |
| 6 | Мотиваційна література | 33 шт. | 4930 грн. |
| 7 | Пригодницька та фантастична проза | 26 шт. | 3944 грн. |
| 8 | Сучасні любовні романи | 30 шт. | 2950грн. |
| 9 | Фентезі та містика | 20 шт. | 2958 грн. |
| 10 | Детективи та історичні романи | 45 шт. | 6395 грн. |
| 11 | Психологічний роман | 18 шт. | 1479 грн. |
| 12 | Література з психології розвитку особистості | 16 шт. | 1972 грн. |
| 13 | Література ведення бізнесу | 11 шт. | 1479 грн. |
| 14 | Інфляція 10% | | 4980 грн. |
| 15 | Доставка | | За власний рахунок |
| Разом | | 400 (проєкт) | 49800 грн. |

Статистичне обґрунтування проєкту представлено дещо гендерно некоректно, адже у ньому не згадуються жінки: «Вікова категорія читачів бібліотеки віком від 14 до 35 років за період січень – липень 2019 року становить 1150 чоловік» [23, дод. 1]. Водночас до проєктної пропозиції додано додаток 2 з даними щодо проведеного опитування, у якому взяли участь 111 осіб, у співвідношенні 87,4% – жінки, 12,6% – чоловіки. На питання «Чи любите Ви читати книги?» 91% опитуваних відповіли «так» (відсоток жінок та чоловіків не визначався). На питання «Який Ваш улюблений літературний

жанр?» (відсоток жінок та чоловіків не визначався): любовний роман (46,8%), пригодницький роман (46,8%), мотиваційна література та саморозвиток (44%), фентезі та містика (39,4%), українська класика, зарубіжна класика, фемінізм, література ведення бізнесу. На питання «Що Вам не подобається в Мереф'янській міській бібліотеці?» 72% респондентів дали відповідь «застарілі книжки». Також зазначено: «Проект підтримали 301 особа».

У підсумку зазначимо, що окреслені аспекти гендерноорієнтованих практик Мереф'янської міської територіальної громади Харківської області потребують подальшого аналізу та осмислення шляхом порівняння з успішними практиками інших ОТГ. Важливо також фокусувати увагу на виробленні науково-практичних рішень оптимального способу «спрямування» бюджетних коштів на зменшення гендерних розривів у цільових програмах ОТГ.

Література:

1. Фесенко Г., Фесенко Т. Gender Mainstreaming в культурном менеджменте современного города. *На пути к гендерному равенству: Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: материалы респуб. конф.*, Астана, 5 декабря 2013 г. / [редкол.: Р. Б. Сарсенбаева, Д. Ж. Нукетаева]. Астана, 2013. С. 155-160.
2. Проект рішення : «Про затвердження Плану дій із забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків Мереф'янської міської об'єднаної територіальної громади» URL: https://drive.google.com/file/d/1t04jnSZu39TpxdJyKV5Y7JH153NXj1_k/view.
3. Кобиляцька В. Тетяна Дядченко, Мереф'янська ОТГ: «Депутатки майже не пропускають засідань, на відміну від депутатів». URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/tetyana-dyadchenko-meref-yanska-otg-deputatky-majzhe-ne-propuskayut-sesijnyh-zasidan-na-vidminu-vid-deputativ/>.
4. Геннадій Зубко: жіноче лідерство – тренд нового українського самоврядування. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/250447792>.
5. Список членів Молодіжної ради / Мереф'янська громада. URL: <https://merefatg.gov.ua/spisok-chleniv-molodizhnoi-radi-10-31-05-15-04-2019/>.
6. Проект рішення : «Про затвердження Плану дій із забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків Мереф'янської міської об'єднаної територіальної громади» URL: https://drive.google.com/file/d/1t04jnSZu39TpxdJyKV5Y7JH153NXj1_k/view
7. Паспорт громади: Мереф'янська об'єднана територіальна громада. URL: <https://merefatg.gov.ua/pasport-gromadi-10-29-53-18-08-2017/>.
8. Картка громади / Мереф'янська громада. URL: <https://merefatg.gov.ua/structure/>.
9. Дані про педагогічних працівників закладів освіти по Мереф'янській міській об'єднаній територіальній громаді. URL: <https://data.gov.ua/dataset/0c68c3fc-ce07-45df-97af-13b609071fe0>.

10. Стратегія розвитку Мереф'янської міської об'єднаної територіальної громади до 2027 року та План її реалізації на період 2018-2020 років. URL: <https://drive.google.com/file/d/1kZlcOWVfZUjPyQ6YOyPIKQc7rSt1wVr7/view>.
11. Комунікативна стратегія Мереф'янської міської ради та її Виконавчого комітету на 2020-2022 роки. URL: <https://drive.google.com/file/d/1nw2p1CpvcZclpJQhyassynlYVYiT83za/view>.
12. Шахов А. В., Фесенко Т. Г. Global Gender Gap Index: презентативність України у досягненні гендерної рівності. *Гендерна політика міст: історія і сучасність*: матеріали V міжн. наук.-практ. конф., 15-16 березня 2018 р., м. Харків / Харків. нац. ун-т міськ. госп-в ім. О. М. Бекетова. Харків, 2018. Вип.6. С.110-114.
13. Гендерний профіль Харківської області. URL: <https://kharkivoda.gov.ua/oblasna-derzhavna-administratsiya/struktura-administratsiyi/strukturni-pidrozdili/139/2673/94929>.
14. Протидія домашньому насильству / Мереф'янська громада. URL: <https://merefatg.gov.ua/protidiya-domashnomu-nasilstvu-08-41-35-24-07-2019/>.
15. Шановна громадо! / «Сприяння гендерній рівності через метод форум-театру». URL: <https://merefatg.gov.ua/news/1525787010/>.
16. Тренінг із Гендерно-орієнтованого бюджетування / Мереф'янська громада. URL: <https://merefatg.gov.ua/news/09-09-53-19-09-2017/>.
17. Проект «сприяння гендерній рівності через метод форум-театру». URL: <http://poruch.ua/proekt-spriyannya-gendernij-rivnosti-cherez-metod-forum-teatru.html>.
18. Другий тренінг із Гендерно-орієнтованого бюджетування / Мереф'янська громада. URL: <https://merefatg.gov.ua/news/18-59-39-02-12-2017/>.
19. Третій тренінг із Гендерно-орієнтованого бюджетування / Мереф'янська громада. URL: <https://merefatg.gov.ua/news/16-11-46-20-03-2018/>.
20. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Контент-аналіз управління проектами гендерного бюджетування. *Управління розвитком складних систем*. 2017. № 30. С. 84-91.
21. Запровадження гендерноорієнтованого бюджетування в об'єднаних територіальних громадах України: підхід та досвід Національного Демократичного Інституту / Т. Іваніна, О. Кисельова. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/536/GRB-handbook.pdf>.
22. Програма реформування та розвитку системи надання послуг бібліотечними закладами в Мереф'янській міській об'єднаній територіальній громаді на 2019-2021pp. URL: <https://drive.google.com/file/d/1xOHG2ISoSEISsASRgoEeIwD0MFjVETyS/view>.
23. Наповнення книжкового фонду КЗ «Мереф'янська міська центральна бібліотека» сучасною літературою. URL: <https://meref.pb.org.ua/projects/archive/285/show/17>.
24. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Управління архітектурою проектних дій державної програми (на прикладі цільової програми «Молодь України»). *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2016. № 1(57). С. 96-106. URL: <http://www.pmdp.org.ua/index.php/ru/2016/1-57-2016?id=1440>.

ЖІНКА ТА ЇЇ ТІЛО В РАДЯНСЬКОМУ СОЮЗІ ТА КРАЇНАХ СХІДНОГО БЛОКУ 1980-Х РОКІВ

Зінчук С. В.

Наук. керівн.: канд. іст. наук **Єремєєва К. А.**

Український державний університет залізничного транспорту

Я не розбираюсь у жінках та відрізняю їх від
чоловіків тільки за їхньою статтю
Станіслав Єжи Лец, польський сатирик

«Залізна завіса» відділяла кілька десятиліть країни соціалістичного блоку та республіки Радянського Союзу від країн «загниваючого заходу». Німецькій Демократичній Республіці, Польщі, Чехословаччині, Югославії, Румунії та Болгарії не пощастило після Другої Світової війни здобути абсолютну незалежність, але їм пощастило набагато більше, ніж іншим республікам «країни з найсмачнішим пломбіром». В той час, коли для радянської людини актуальним були колгоспи, трудовні і ГУЛАГи, в країнах соцтабору режим був м'якшим, інколи із збереженням приватної власності, кращим споживанням та трохи іншим поглядом на межі людини як такої.

Наприкінці 1980-х років в СРСР почалась «сексуальна революція» на шпальтах періодичних видань, на екранах кінотеатрів, тощо. Але коли цей процес почався в найближчих країнах соцтабору? Чи був характерним для них аскетизм соцреалізму, чи межі жіночої тілесності були більш широкими? Чи можна говорити про те, що розкриття жіночого тіла відбулось через безпосередній вплив «нашого Заходу» (тобто Польщі, Югославії, Чехословаччини, тощо?) І чи тільки за рахунок саме жіночого тіла в країнах соцтабору актуалізувалась проблема сексуальності? Чи можна віднести еротичну продукцію країн соцтабору до сфери просвітництва, або ж видавці просто шукали читацький попит? На ці питання ми спробуємо відповісти в даному дослідженні.

Джерелами даного дослідження стали передусім видання (як СРСР, так і країн соцтабору), контент яких можна віднести до еротичного. За «Великим

енциклопедичним словником» еротика – це все, що пов'язано зі статевим коханням або психологічні аспекти сексуальності, її розвиток та прояви у спілкуванні, моді, мистецтві, тощо [19].

Совецькій людині не було діла не те, що до сексу, а й навіть до еротики. Соціалістична імперія була не тільки в'язницею народів, а й в'язницею жіночої тілесності. Звичайно ж, так було не всю історію Союзу. Вісімдесяті, перебудова, товаришкам повертають їхні тіла, права ними розпоряджатись. На початку 1991-го року в журналі «Крокодил» була надрукована стаття «Оголений погляд на гласність» Джефа Коена, іноземного журналіста, який розповідав про свою подорож до СРСР задля дослідження «радянських красунь» [7, с. 13]. Очіма американського фотографа з «Плейбоя» для радянського читача жіноча тілесність розкривалась під новим ракурсом, на який довгий час було покладене табу. Ця публікація стала яскравим прикладом сексуального перевороту в СРСР, який відбувся переважно на рахунок жіночого тіла.

Фільми, журнали, розваги. Еротика поширюється на повсякденне життя. Але для країн соцтабору це вже давно було буденним та типовим. Сцени з оргіями у фільмах, еротичні журнали та й взагалі: рівень життя, товарів, послуг був значно вищим та якіснішим. Що можна говорити про легендарну чехословацьку стінку, яку досі без проблем можна знайти по квартирах.

Угорський режисер Міклош Янчо мав абсолютне унікальне бачення кінострічок: знімаючи ідейно-вивірені фільми про громадянську війну в РСФСР, він додавав відверті, еротичні сцени. Радянський редактор, що потрапив в Угорщину, вражено телеграфував до Москви: «Я бачив три фільми Янчо. У всіх були сцени з голими жінками. Наскільки я зміг розібратись в обстановці за 12 днів свого перебування в Угорщині, там існує благодатне підґрунтя для появи фільмів з схожими епізодами. З ким би я не починав про це говорити – я зіштовхувався з іронічним, зверхнім відношенням до наших позицій.» З 70-х років Міклош повністю зав'язав з революційною романтикою та почав знімати еротика. Чому ще у часи застою у Совецькому Союзі, у соціалістичній Угорщині вже були такі вільні та прогресивні погляди на жіноче тіло, сексуальність мистецтво?

Але не Угорщиною єдиною. Польща «грішила» оголеними пані в кінематографі ще з 60-х років. У 1974 році режисер Анджей Вайда знімає фільм «Земля обітована». Фільм має кілька сюрпризів: еротичні сцени, серед яких є навіть зображення оргії. Це було не іграшкою для чоловіків, це було справжнім бунтом. В інтерв'ю 2004 року режисер зазначає, що він «... нещодавно зробив нову версію картини «Земля обітована», з якої вирізав дві еротичні сцени. Я соромився їх 20 років. Чому я їх зняв? Тому, що цензура забороняла нам знімати еротику, ми бились за свободу будь-якими шляхами. Можливо, зараз це може здатись чимось дитячим, але тоді це так не здавалось...». У 1983 році також відзначився режисер Юліуш Махульський. Його картина «Секс-місія» для совєцького глядача була перейменована на «Нових амазонок», більше того, з фільму вирізали двадцять п'ять хвилин еротичних сцен (рис. 1).



Рис. 1. Кадр з фільму «Секс-місія» (1983)

Серед вирізаних епізодів також була цитата: «Увага, група! Напрямок – на схід! Там має бути цивілізація». Повну версію фільму пост-совєцький глядач побачив лише на початку дев'яностих.

Пісня «У мені є секс» польської акторки Калини Ендрусик не тільки стала її візитівкою, а й забезпечила їй статус польського секс-символу 60-х років. Схожий контент спокійно транслиювався на польському телебаченні часів

Хрущова та Брежнєва. Ця пісня для радянської людини залишилася лише піснею.

Польща та Угорщина змагались за звання «найвеселішого бараку соцтабору». Західний світ надихав у потилицю країнам соцтабору сексуальну революцію, що перетворило змагання на сексуально-визвольну боротьбу. Болгарія влаштовувала відверті конкурси краси, були нічні клуби з розважальними програмами з вар'єте. Жінки не боялись одягати короткі спідниці та декольте, вони не були закуті в кайдани «радянської товаришки». В 1964 році виходить номер легендарного журналу «Playboy», у якому вперше з'являються жінки, що жили по ту сторону залізної завіси. Та і тут видна чітка межа між соціалістками: жінки східного блоку одягнені, радянські – ні.

Югославія не дуже прославилась легендарними фільмами, але також внесла свою частинку в сексуальну емансипацію жінки. 1969 рік: поки весь Союз радіє появі туалетного паперу в магазинах, в Югославії виходить перший випуск еротичного журналу «Чик» (рис. 2). Відверті фотосесії, перші статті з сексуальної освіти тощо. Контрабандою ці журнали возились у Радянський Союз разом зі взуттям та іншими бажаними предметами споживання.



Рис. 2. Обкладинки югославського журналу «Чик» за 1969 та 1971 роки
[16; 17]

На сторінках журналу «Чик» підіймалися проблеми венеричних захворювань, контрацепції, введення уроків сексуальної освіти у школах, тощо. Крім того, своєрідним нововведенням був зворотній зв'язок із читачами, які у рубриці «Дорога Світлана» могли ділитися своїм сексуальним досвідом. Таким чином, до дискурсу розширення тілесності людини на сторінках офіційних видань долучались пересічні громадяни, які ставали сотворцями цього дискурсу. Так поступово знімалось табу на подібні теми.

Сам по собі «Чик» дедалі більше еротизовувався. Обкладинки ставали все відвертішими, а до звичного просвітницького змісту додаються «еротичні вікторини». Тобто можна зробити висновок, що поступово риторика просвітництва змінюється орієнтацією на специфічну читацьку аудиторію.

Країни соціалістичного блоку мали не абиякий вибір «дорослої» преси. Не лише класичні, стандартизовані глянці з показово красивими жінками, з фігурою типу пісочного годинника, а й чорно-білі газети, журнальчики, розважальні сторінки. Саме так, серед відвертих фотосесій та жіночих принад сторінки з кросвордами та sudoku [17].

Дуже цікавими видаються спеціалізовані гумористичні видання еротичного змісту, де поруч із фотографіями оголених жінок та інколи навіть чоловіків, були карикатури на сексуальну тематику (рис. 3).

Це явище можна зіставити з тим фактом, що в СРСР розкриття жіночого тіла також відбувалось спочатку в контексті гумору. Це все знаходило місце й у старих-звичних виданнях типу «Перця» чи «Крокодилу», що станом на дев'яності роки ще зберігали потужні тиражі. У них типові для СРСР проблеми, наприклад, дефіциту продукції висміюються за рахунок оголеної жінки-продавчині, яка більше не має що запропонувати покупцеві, або пані, яка у зв'язку з відсутністю у магазинах одягу, змушена прикривавати свої принади руками та табличкою з надписом про охорону суспільної моральності. Відтепер в офіційному дискурсі почали відтворювати народні жарти про «шефів» та їхні сексуальні стосунки із секретарками, або підлеглими (рис. 4).

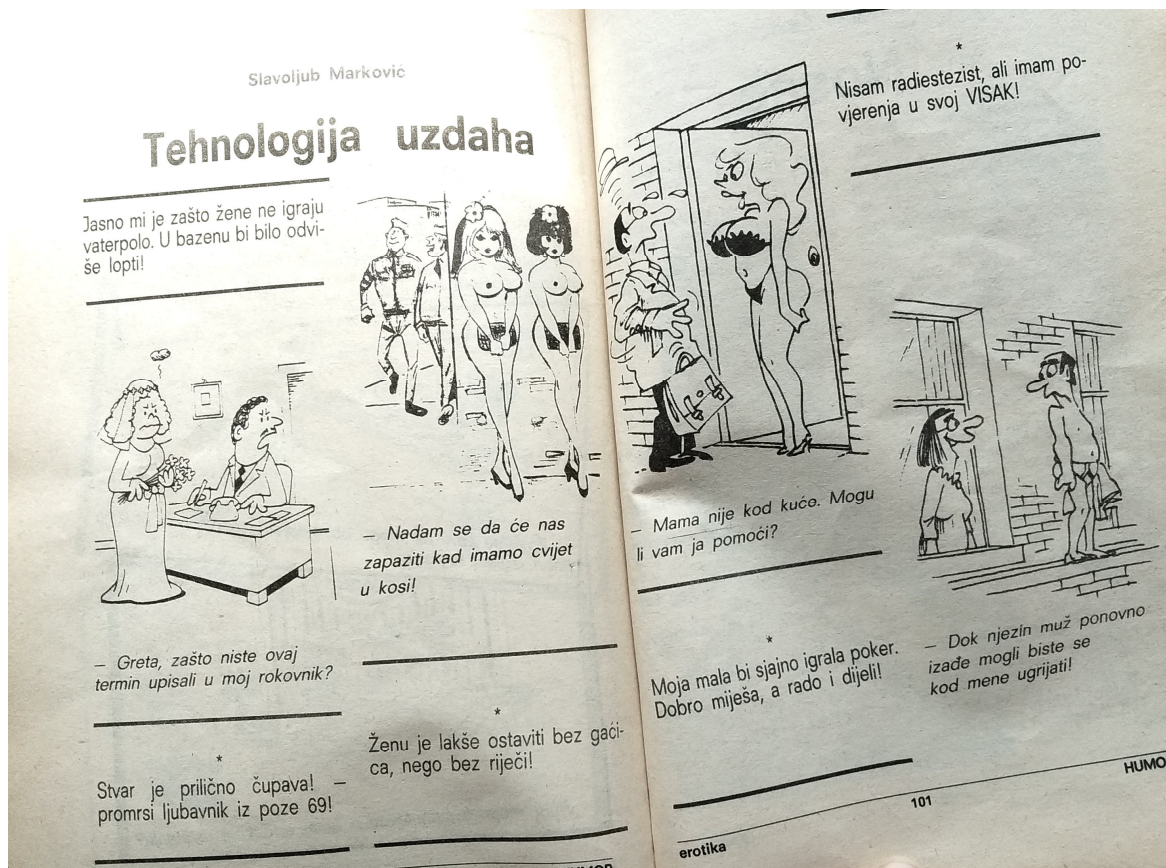


Рис. 3. Сторінка загребського журналу «Erotika: humor» за 1988 рік [1]



Рис. 4. Карикатура з журналу «Крокодил» [8]

Оголені чоловіки до проблеми дефіциту, судячи по даним виданням, стосунку не мають. Звідси можемо зробити висновок, що над схожими проблемами можемо сміятись лише за рахунок оголених жіночих грудей, бо у патріархальному суспільстві оголений чоловік – це не смішно, це – звично. У патріархальній культурі чоловік, у порівнянні з жінкою, майже не сексуалізується, не піддається цензурі (приклад: чоловічі соски), для них не існує настільки масивного та потужного тиску щодо зовнішності (різноманітні б'юті-практики типу епіляції, манікюр, макіяж, приваблива білизна тощо). Чоловік все ще залишається домінантним членом суспільства, а жінка – гарний додатак до нього, «статусна іграшка». Це одна з причин, чому сексуально-культурний переворот відбувався саме завдяки жіночому тілу.

Використання гумору з метою розкрити жіноче тіло в офіційному дискурсі пояснюється тим фактом, що жарти нібито знімають відповідальність за зміст, адже це все «несерйозно». Крім того, за З. Фройдом, коли наше «над-я» диктує нам табування сексуальних тем, жарт, як загадка, займає наш мозок розгадуванням цієї загадки. В той самий час наше «Я» насолоджується безкарно сексуальним контентом [13].

Деякі видання вирізняються особливо відвертим контентом, не лише оголеними грудьми. На відміну від радянських видань, де актуалізувалась людська сексуальність в основному за рахунок жіночого тіла, на сторінках присутні парні фотосесії, що є досить нетиповим, адже в схожих виданнях дуже рідко фігурував чоловічий образ, а якщо він і зустрічався, то точно не у сексуалізованому вигляді. Все ж таки, ми маємо діло з патріархальними країнами та часами. Але зважаючи на історично-політичний контекст, схожа преса була викликом, соціальним авангардом. Тим більше, що інколи можна було знайти статті та світлини геїв. Наприклад, у 1988 році в загребському журналі «Erotika» була вміщена стаття та фото оголених чоловіків з нетрадиційною сексуальною орієнтацією [2, с. 31-33].

Республіки Прибалтики також відрізнялись своєрідною вільністю. Дорослі розваги, еротичні журнали, навіть паром до «загниваючого» Гельсінкі. Латвія та Естонія несли гілку першості: в Талліннському готелі «Vīru» в 60-70хх роках з'явився варьете-шоу з ковбоями, дівчатами у спідній білизні, іноді навіть з стриптизом. Згодом схожими програмами могли похмзуватись готель

«Латвія» та ресторан «Юрас Перле» в Юрмалі. **Естонці у 1989 році випускають Sex-Horoscope:** гороскоп з дуже відвертими, але мальованими дівчатками. Почався всесоюзний похорон цензури.

У Радянському Союзі перша еротика почала закрадатись в середині 80-х років. Карикатури у «Крокодилі», де оголеність була засобом, а не метою. Засобом зображення проблем, соціальних процесів, змін у суспільстві та державі. У деяких сферах це також було бунтом, наприклад, у кінематографії. Фільми «Маленька Віра», «Інтердівчинка» показують інших жінок, про яких прийнято мовчати, не замічати, які залишаються в тіні, але які завжди існували у державі. Це починають показувати на великих екранах, про це починають говорити вголос. Починається доба Гласності. Але чому тут вона лише починається, а там ніби існувала завжди?

Для режисерів це був бунт. Спочатку в західному світі, потім у країнах соціалістичного табору, потім у всьому іншому союзі. Десь це був бунт проти консервативно-традиціоналістичного стану речей, десь проти нового ладу, що насаджувався, десь проти старого ладу, що вже набрид. Але завжди цей бунт здійснювався через жіноче тіло, її сексуальність, її свободу вибору. Усі три хвили фемінізму боролись за різні речі, але спільне в них одне: вони боролись за жінок та проти патріархального гніту. В патріархальному світі жінка – об'єкт, який не належить сам собі. Жінки вибороли (і виборюють) право на власне тіло. Але воно одразу ж піддалось сексуалізації та об'єктивізації, шеймінгу за будь-якою ознакою. Тому все одно воно стало викликом та бунтом. Особливо для тоталітарних держав, в який партія контролює абсолютно все. Питання жіночої сексуальності і її експлуатація є дуже важким та багатограним, але воно точно асоціюється з чимось новим, прогресивним. Та бунтівним. Навіть зараз більшість феміністичних ініціатив проводять свої перформанси та акції оголюючись. Час йде – засоби не змінюються.

Отже, можна зробити висновок, що мас-медіа країн соцтабору стали агентами сексуальної революції 1960-1970- років в СРСР, щоправда можливості для цього знайшлись лише наприкінці 1980-х років. Порівняно із радянськими мас-медіа, жіноче тіло розкривалось спочатку в контексті сексуального просвітництва, але поступово почало більше грати на читацький попит. Головним простором для розкриття людської сексуальності залишалось жіноче

тіло, але, на відміну від радянського контенту, траплялись світліни оголених чоловіків, що трохи розмивало патріархальні уявлення про еротику. Взагалі на момент, коли в СРСР відбулось повернення сексу в мас-медіа, для країн соцтабору еротичний контент вже став буденністю.

В часи глобалізації дуже важко повністю контролювати та піддавати цензурі контент. Інфлюенсери формують тренди, соціальні мережі розносять ці тренди зі швидкістю передачі даних сучасних технологій. Доба Інтернету стирає кордони, нівелює мовні недорозуміння. Але ще сорок років тому не було ні всесвітньої мережі, ні «соціалок», ні інфлюенсерів. Тренди, вектори розвитку задавали або правлячі еліти, або географічне розташування. Державам, що були ближче до західної Європи, пощастило трошки швидше. Змога слухати західні радіостанції, провал радикального совєцького закріпачення дав свої плоди. За східних європейців завжди були готові вступитись «західняки». Навіть зараз часто згадують танки в Празі як щось абсолютно неможливе, жахливий акт тоталітарної держави. Західний вітер активно дув на країни східного блоку. Вплив західних держав спочатку «роздягнув» жінку, зробивши її зброєю проти тоталітаризму, пізніше звільнив мистецтво, дозволя та згодом і держави. До України, Білорусі, Росії та інших республік вітер теж дійшов, але пізніше. Совєцька оборона, контрпропаганда, лінія партії працювала досить потужно. До середини вісімдесятих зміст еротичного характеру переслідувався не лише зі сторони держави, а й зі сторони всюдисущого ока людського осуду. За роки муштри і пропаганди тоталітарний устрій зміг перетворити населення на слухняних солдатиків. Але не всіх. Почалась доба гласності. Радіо Свобода, відеосалони, нове у виданнях та мистецтві, науці, суспільних рухах. Це нове спочатку дало подих західного повітря і натхнення на скидання тоталітаризму, що засів. Разом з цим і звільнення жінки, тіло якої у цій боротьбі було чи не найголовнішою зброєю.

Література:

1. Erotika: humor. 1985. № 23. 129 с.
2. Erotika: 1988. № 25. 120 с.
3. Ажгихига Н. Гендерные стереотипы в современных мас-медиа. *Женщины: свобода слова и творчества: сборник статей*. М.: Эслан, 2001. С. 5-22.

4. Викторов Э. Последняя сексуальная революция в советском обществе (1970-1991). *История и науки о культуре*. 2009. № 12. С. 54-58.
5. Гляйснер Ф. «Будто голая я, а не героиня вашего фильма»: скандалы «порноавторства» времен перестройки. *Новое литературное обозрение*. 2014. № 5. С. 80-107.
6. Жеребкина И. Постсоветский феминизм: чем мы ангажированы, или происхождение из советских 60-х. *Гендерные исследования*. 2010. № 20-21. С. 268-305.
7. Коэн Дж. Обнаженный взгляд на гласность. *Крокодил*. 1991. № 1. С. 13-14.
8. Уборевич-Бобровский. Карикатура. *Крокодил*. 1991. № 19. С. 7.
9. Миронов Б. *Социальная история России периода империи (XVIII-начало XX в.)*. В 2 т. Т. 1. СПб.: Дмитрий Буланин, 2000. 548 с.
10. Михель Д. Изменение телесности в контексте перестройки в России // *Res Cogitans. Теоретический альманах*. Саратов: Научная книга, 2005. С. 23-37.
11. Пода О. Концепція «нової жінки» на шпальтах радянської жіночої преси. *Вісник Запорізького національного університету (філологічні науки)*. 2007. № 1. С. 141-150.
12. Пода О. Проблема гендерних ролей і стереотипів у пресі на межі XX – XXI ст. *Журналістика*. 2009. № 8. С. 162-177;
13. Психологічна теорія Фрейда. URL: <http://www.npblog.com.ua/index.php/psihologiya/psihologichna-teorija-frejda.html>.
14. Пушкарев А., Пушкарева Н. Ранняя советская идеология 1918-1928 годов и «половой вопрос» (о попытках регулирования социальной политики в области сексуальности). *Советская социальная политика 1920-1930-х годов: идеология и повседневность*. М.: Вариант, 2007. С. 199–227.
15. Фуко М. Воля к истине. По ту сторону знания, власти и сексуальности. URL: https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Culture/fuko_vol/03.php.
16. *Чик*. 1969. № 47. С. 1
17. *Чик*. 1971. № 16. С. 1
18. Чухров К. Был ли гендр в СССР? *Гендерные исследования*. 2010. № 20-21. С. 249-256.
19. Эротика // Большой энциклопедический словарь. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/337898/%D0%AD%D0%A0%D0%9E%D0%A2%D0%98%D0%9A%D0%90/>.

РЕЗУЛЬТАТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ» У М. ХАРКІВ

Малишева А. В.,

Наук. керівник: д-р наук з держ. упр., проф. **Сичова В. В.**

Харківський національний університет імені Н. Каразіна

Останні роки проблема домашнього насильства в Україні загострюється та все більше привертає увагу громадськості. Ухвалений Верховною Радою України у 2017 році Закон “Про запобігання та протидію домашньому насильству” дав чітке визначення явищу домашнє насильство, а також засобам щодо його профілактики та протидії. Це сприяло збільшенню кількості організацій соціально-психологічного спрямування – центрів допомоги жертвами домашнього насильства, кризових центрів, відкриття локальної “Гарячої лінії” у великих містах, поширення мобільних бригад соціально-психологічної допомоги, створення проектів щодо запобігання та профілактики проявів домашнього насильства тощо. Крім цього, Закон також змінив суспільну думку щодо зазначеної проблеми. Все більше українців стали визнавати, що домашнє насильство не є суто сімейною справою, а представляє собою злочин проти особистості.

Харків, на тлі інших міст України, має передовий досвід роботи з цією проблемою. У місті в 2016 році було відкрито перший в країні цілодобовий центр допомоги жінкам, які зазнали гендерного насильства. Активно працюють такі недержавні організації як “Кризовий центр для жінок, що опинилися в складних життєвих обставинах”, Притулок для жінок, що постраждали від насильства в сім’ї, Харківська міська жіноча громадська організація “Надія”, Харківське обласне відділення Всеукраїнського благодійного «Фонду допомоги жертвам насилля», Харківська обласна фундація “Громадська альтернатива”. Крім цього, активно сприяють протидії домашнього насильства і державні міські організації, серед яких Служби у справах дітей, медичні установи та інші. Усе вищезазначене обумовлює актуальність теми роботи.

Мета роботи – на підставі аналізу статистичних даних щодо проявів домашнього насильства в місті Харків за 2016–2019 роки дослідити результати впровадження Закону “Про запобігання та протидію домашньому насильству”.

Прийняття Верховною Радою України в 2017 році Закону “Про запобігання та протидію домашньому насильству” суттєво віддзеркалилося на самому суспільстві. У законі домашнє насильство визначено як “...діяння (дії або бездіяння) фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім’ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім’єю, але не перебувають (не перебували) у родинних відносинах чи у шлюбі між собою, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа, а також погрози вчинення таких діянь” [2]. Дякуючи належній увазі з боку держави, за 2018 – 2019 роки проблема домашнього насильства перестала замовчуватися. По всій країні стали виникати кризові центри, мобільні бригади соціально-психологічної допомоги, групи самодопомоги та багато іншого.

За даними ПРООН, лише за перші три місяці 2018 року кількість звернень жертв домашнього насильства до поліції по всій Україні зросла на 7,2%, у порівнянні з тим самим періодом у 2017 році [4], а у 2019 році, станом на кінець липня, кількість таких звернень збільшилася ще вдвічі. Такі показники свідчать, що проблема домашнього насильства нарешті перестає замовчуватися. Люди починають руйнувати застарілі стереотипи щодо “сміття в хаті”, збільшується кількість українців, які переконані, що домашнє насильство не є суто приватною справою, а представляє собою суспільну проблему.

Особливої уваги заслуговує досвід міста Харкова, зокрема тісне співробітництво органів міської влади та недержавних організацій щодо профілактики та протидії домашнього насильства. Так, виконання Програми реалізації гендерної та сімейної політики в місті Харкові, яка містить заходи з запобігання та протидії домашнього насильства, здійснюється шляхом взаємодії міських органів влади та третього сектору. Крім цього, у 2016 році за розпорядження міського голови було створено Координаційну раду з питань

сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї, гендерного насильства, протидії торгівлі людьми. Завдяки цьому органу в межах міста було налагоджено міжвідомчу взаємодію у протидії домашньому насильству. А також створено методичні рекомендації для практичної роботи суб'єктів надання комплексних послуг щодо запобігання насильства за ознакою статі, ГОН, надання допомоги від різних видів насильства. Цього ж року, за ініціативою ХМР та багатьох недержавних організацій, в межах міста було відкрито Центр допомоги жінкам, постраждалим від насильства, який з січня 2018 року перетворився на комунальний заклад [3].

Ретельний аналіз статистичних даних за 2016–2019 роки дозволив з'ясувати стан упровадження Закону “Про запобігання та протидію домашньому насильству” у м. Харків. Загальна кількість звернень жертв домашнього насильства до поліції в місті Харкові за 2016 рік становила 3 192 звернення, серед яких 2 733 надійшли від жінок, 460 — від чоловіків (див. табл. 1).

Таблиця 1. Кількість звернень постраждалих від домашнього насильства та взятих на облік із приводу вчинення домашнього насильства в м. Харків

| | 2016 рік | 2017 рік | 2018 рік | 2019 рік |
|--|----------|----------|----------|----------|
| Звернення постраждалих від домашнього насильства | | | | |
| жінки | 2 733 | 2 188 | 2 264 | 2 304 |
| чоловіки | 460 | 457 | 524 | 396 |
| загальна кількість | 3 192 | 2 645 | 2 788 | 2 700 |
| Особи, взяті на облік через здійснення домашнього насильства | | | | |
| Жінки | 385 | 279 | 360 | 285 |
| Чоловіки | 2 149 | 1 401 | 1 652 | 1 403 |
| Загальна кількість | 2 149 | 1 702 | 2 040 | 1 709 |

Таблиця 1 складена на підставі: [1], звітів Управління превентивної діяльності ГУНП

З усіх цих випадків 140 осіб (49 жінок та 91 чоловік) були направлені за рішенням суду на корекційні програми для кривдників [1]. Останні

представляють собою регулярну роботу з психологом протягом трьох місяців (як індивідуальну, так і групові) [3]. Проте пройшли такі програми лише 18 осіб. Це може бути пов'язане з небажанням кривдників визнавати себе винними та змінювати свою поведінку.

В якості покарання за 12 місяців 2016 року було винесено 2431 офіційне попередження кривдникам та 291 захисний припис, а також 2149 осіб (385 жінок і 1727 чоловіків) поставлено на облік у службі дільничних інспекторів міліції з приводу вчинення домашнього насильства. Також 985 осіб отримали соціальні послуги з приводу здійснення над ними домашнього насильства. Проте жодна сім'я не була направлена до центру соціально-психологічної допомоги [1].

Жертвою домашнього насильства може стати будь-який член сім'ї, не залежно від віку й статі. Статистика притягнутих до відповідальності кривдників це підтверджує. Однак жінки становлять найбільший відсоток потерпілих від домашнього насильства, що робить це питання гендерно-зумовленим. Подібні результати спостерігаються у всьому світі, і українське суспільство не є винятком. Чоловіки також можуть стати потерпілими від домашнього насильства, та їх набагато менше за постраждалих жінок). Тому в Україні у протидії домашньому насильству більший акцент роблять на захисті саме жінок.

У 2017 р. загальна кількість звернень жертв домашнього насильства до поліції у місті Харкові дещо зменшилась порівняно із 2016 роком і становила 2645 звернень, серед яких 2188 надійшло від жінок, 457 – від чоловіків (табл.1) [1]. Як бачимо, лідером антирейтингу потерпілих були саме жінки. Згідно з даними Національної поліції, у 2017 році трійку лідерів з числа звернень потерпілих жінок від домашнього насильства становили Дніпропетровська область (11212), Київ (9499) та Вінницька область (7818) [5]. Відповідно до цих показників, Харків знаходився серед міст та областей із найменшою кількістю проявів домашнього насильства (найменша кількість звернень до поліції була зафіксована на Полтавщині – 1486).

Через вчинення домашнього насильства в Харкові, 153 особи (26 жінок та 127 чоловіків) були направлені за рішенням суду на корекційні програми для кривдників. У 2017ро. їх відвідало 52 особи (майже в 3 рази більше, ніж за

2016 р.). 1670 осіб отримали офіційне попередження та 341 – захисний припис. А також 1702 особи (279 жінок і 1 401 чоловік) перебували на обліку у службі дільничних інспекторів міліції з приводу вчинення домашнього насильства (табл.1). Також кількість осіб охоплених соціальними послугами з приводу здійснення над ними домашнього насильства, помітно зросла та становила 1317 осіб. Проте, як і в 2016 році, жодна сім'я не була направлена до центру соціально-психологічної допомоги.

За 2018 рік, після вступу в дію Закону “Про запобігання та протидію домашньому насильству”, ситуація змінилася. Загальна кількість звернень жертв насильства до поліції зросла до 2788 (табл.1). Серед них 2264 надійшло від жінок, а 524 – від чоловіків. Натомість зменшилася кількість осіб, які були направлені за рішенням суду на корекційні програми для кривдників – усього 56 (10 жінок та 46 чоловіків) [1]. Дія закону проявилася в тому, що всі вони пройшли назначені програми. У порівнянні із 2016 та 2017 роками, кількість осіб, які отримали офіційне попередження, зменшилася до 490 осіб, та 10 осіб отримали захисний припис. Натомість зросла кількість осіб на обліку у службі дільничних інспекторів міліції з приводу вчинення домашнього насильства – 2040 осіб (360 жінок та 1652 чоловіки) [1]. Це свідчить про те, що Закон діє, адже українці перестали замовчувати проблему та отримали гарантію покарання кривдника.

Зменшилася й кількість осіб, охоплених соціальними послугами з приводу здійснення над ними домашнього насильства – 1282, і вперше за ці три роки зафіксовано сім'ю, яка була направлена до центру соціально-психологічної допомоги.

Отже можна помітити, що за рік прийняття Закону “Про запобігання та протидію домашньому насильству” багато показників зазнали змін. Це свідчить про те, що впровадження цього закону суттєво вплинуло на протидію домашнього насильства, зокрема, в частині засобів покарання кривдників за здійснення домашнього насильства по відношенню до своїх близьких. Адже Законом запропоновано чіткий алгоритм протидії домашньому насильству [2]. До ухвалення зазначеного закону правоохоронні органи та суди ставилися до проявів домашнього насильства, зокрема щодо жінок, без належної уваги, вважаючи ці справи суто сімейними, і не бажали в них втручатися. Закон же

зобов'язує їх ставитися до випадків домашнього насильства відповідально та надає більше інструментів для протидії насильству.

У 2019 році в місті Харків загальна кількість звернень дещо зменшилася (2700 звернень) за рахунок чоловіків (396 звернень), хоча кількість звернень від жінок збільшилася (2 304 звернень) (табл.1). Суттєво зменшилася кількість осіб, які були направлені за рішенням суду на корекційні програми для кривдників – 3 чоловіка, які їх не пройшли. Також зменшилася загальна кількість осіб, які отримали офіційне попередження – 102 випадки. Проте зросла кількість осіб, які отримали захисний припис – 205 випадки (що у 20 разів більше, ніж у 2018). Між іншим, 1709 осіб (285 жінок та 1 403 чоловіки) перебували на обліку в Управлінні превентивної діяльності ГУНП з приводу вчинення домашнього насильства. З одного боку, простежується тенденція зменшення випадків домашнього насильства. Але є повторні звернення, що свідчить про впевненість жертв у результативність системи покарання.

Разом із тим, зросли показники кількості осіб, охоплених соціальними послугами з приводу здійснення над ними домашнього насильства (1405 осіб) та кількості сімей, які були направлені до центру соціально-психологічної допомоги (5 сімей) [1].

Таким чином, після ухвалення Закону України “Про запобігання та протидію домашньому насильству” в місті Харкові простежується зменшення кількості випадків домашнього насильства. Аналіз статистичних даних щодо проявів домашнього насильства у місті Харків за 2016-2019 роки свідчить про позитивні результати впровадження Закону України “Про запобігання та протидію домашньому насильству”.

По-перше, завдяки Закону збільшилася відповідальність правоохоронних органів, судів та інших структур відносно протидії домашньому насильству. Тепер вони мають чіткий та якісний алгоритм дій щодо протидії домашньому насильству.

По-друге, закон суттєво вплинув на громадську думку щодо характеру цієї проблеми: змінив її сприйняття з такої, що “носить приватний характер” на таку, що має суспільне значення. Аналіз статистичних даних свідчить про те, збільшилася кількість звернень потерпілих щодо домашнього насильства, бо

тепер вони мають упевненість, що кривдника буде покарано. А також зросла кількість сімей, які звертаються до центру соціально-психологічної допомоги через здійснення домашнього насильства в їх родині.

По-третє, упровадження Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» дозволяє створити якісну гендерну статистику звернень постраждалих від домашнього насильства та налагодити ефективну систему запобігання та протидії домашньому насильству.

Література:

1. Департамент у справах сім'ї, молоді та спорту міста Харкова / Офіційний веб-портал. URL: <https://www.city.kharkov.ua/uk/gorodskaya-vlast/ispolnitelnyie-organyi/departamentyi/departament-po-delam-semi-molodezhi-i-sporta.html>.
2. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII. *Верховна Рада України*. 2018 № 5. Ст. 35. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>.
3. Сичова В.В. Запобігання та протидія гендерно-обумовленому насильству: досвід міської влади Харкова. *Модифікація концепції соціально-педагогічної діяльності та соціальної роботи в Україні у контексті реалізації Цілей сталого розвитку суспільства*: матеріали Всеукр. наук.-пр. конф., Харків – Куряж., 2018. С.138-140.
4. Щороку понад 1,8 мільйона українок потерпають через домашнє насильство / Укрінформ. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-culture/2588861-soroku-ponad-18-miljona-ukrainok-poterpaut-cerez-domasne-nasilstvo.htm>.
5. 60% жертв молчат. Где и кто в Украине больше всего жалуется на домашнее насилие (инфографика) / ТСН. URL: <https://ru.tsn.ua/ukrayina/60-zhertv-molchat-gde-i-kto-v-ukraine-bolshe-vsego-zhaluetsya-na-domashnee-nasilie-infografika-1242831.html>.

ГЕНДЕРНИЙ КОМПОНЕНТ В ЦИВІЛЬНІЙ БЕЗПЕЦІ (ЗАСОБИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК)

Морозова Д. М.

Наук. керівн.: канд. техн. наук **Цимбал Б. М.**

Національний університет цивільного захисту України

Відомо, що Україні, як і багатьох інших країнах, наявні різні ознаки гендерної дискримінації щодо створення належних умов для жінок на робочому місці. Зокрема, це стосується жінок, які при виконанні професійних обов'язків користуються спеціальними засобами індивідуального захисту (ЗІЗ). Наприклад, товариство інженерів-будівельників США висвітлює проблему забезпечення спецодягом жінок, які працюють на будівельних майданчиках [1; 13]. Передусім ця проблема виявляється через відсутність ЗІЗ, вироблених відповідно до антропометричних характеристик жіночого тіла. Було доведено, що носіння жінками будівельних професій належних ЗІЗ та робочого одягу створює для них більш позитивні умови для роботи. Можна припустити, що у будь-якій професійній сфері, де існує вимога до працівників носити спецодяг, важливо, щоби роботодавці забезпечували жінок належними ЗІЗ та робочим одягом, що, зі свого боку, позитивно впливає на рівень задоволеності роботою, а також на статистику збереження робочих місць для жінок. У Великій Британії лише 29% жінок, які носять спецодяг на роботі, отримують ЗІЗ, спеціально вироблений відповідно до потреб їх статі, а 57% - їх ЗІЗ в меншій чи більшій мірі перешкоджає їх роботі. Примітно, що серед жінок, які задіяні в так званих екстрених професіях, ЗІЗ заважає роботі 95% жінок [14]. Зрозуміло, що відсутність належного спецодягу створює перешкоди для безпечного виконання жінками своїх професійних обов'язків.

В Україні, на фоні загального недофінансування роботодавцями заходів з охорони праці, питання забезпечення працівників ЗІЗ необхідного чоловічого або жіночого розміру, є вкрай актуальним. Важливо враховувати, що великий відсоток жінок працює в небезпечних умовах й при цьому використовують ЗІЗ, вироблене за чоловічими розмірами або унісекс. Відсутність ЗІЗ, орієнтованих на ергономічні потреби жінок часто призводить до психофізіологічних

перевантажень, дискомфорту на робочому місці, а крім того – до нещасних випадків зі смертельними та не смертельними наслідками. Через відсутність ЗІЗ для вагітних, багато жінок змушені відмовлятися від роботи, що, у свою чергу, негативно впливає на загальну статистику безробіття серед жінок.

Метою наукової роботи є аналіз пропозицій ринку засобів індивідуального захисту за гендерними критеріями.

Аналіз існуючих джерел за темою показав, що дослідники звертаються до проблеми впливу ЗІЗ на рівень задоволення працівників від комфорту, який вони відчують на робочому місці. Звертається увага на функціональні властивості, естетичний вигляд та доступність ЗІЗ для жінок. Водночас залишається поза увагою вітчизняних дослідників гендерні аспекти конструктивних рішень, які б покращили стан забезпечення жінок ЗІЗами; характеристики ергономічності ЗІЗ. Актуальними також є висвітлення питання щодо необхідних гендерночутливих заходів щодо покращення ергономічних властивостей ЗІЗ [1].

Наразі спостерігаємо практики, коли підприємства пропонують жінкам використовувати існуючий унісекс або чоловічий спецодяг, і якщо він виявляється занадто великий, його підшивають (або «підганяють») під розмір жінки. При цьому захисні властивості цього одягу, як правило, погіршуються, знижуються їх захисні та ергономічні характеристики. Непридатні ЗІЗ або робочі засоби також можуть мати негативний психологічний вплив на жінок, викликаючи стрес. Крім того, жінка опиняється в ситуації незахищеності перед шкідливими та небезпечними чинниками виробничого процесу. Це може негативно вплинути на продуктивність праці жінок, професійні якості та потенційно наражати на підвищену небезпеку [2].

Авторами даної роботи було проведено дослідження з використанням змішаних методів щодо наявності на підприємствах жіночих та чоловічих розмірів ЗІЗ та особливостей їх використання. Контекст роботи полягає в захищеності медичного персоналу та жінок робітничих професій, які працюють з іонізуючим випромінюванням. Було проведено опитування серед респондентів (шляхом заповнення опитувальних листів та співбесід) про доступність та зручність в застосуванні. Жінки повідомили, що у них виникали проблеми з отриманням ЗІЗ, які їм не підходили, були надто важкими та

складними в застосуванні. Виявлено, що ЗІЗ в медичній сфері можливо вважати доволі недоступним та непростим в застосуванні. Після оприлюднення результатів опитування, керівники лікарні запевнили що докладуть зусиль для того, щоб забезпечити доступність ЗІЗ для всіх медичних працівників [3].

Згідно з ДСТУ 7239:2011 «Система стандартів безпеки праці засоби індивідуального захисту» ЗІЗ класифікуються за наступними групами: засоби захисту голови (захисні каски); засоби захисту очей і обличчя (захисні окуляри; маски та щитки зварювання), засоби захисту рук, плеча та передпліччя (захисні рукавиці), одяг спеціальний захисний (спецодяг) та ін. [4].

Засоби індивідуального захисту жінок мають великий діапазон різноманіття залежно від сфери застосування та слугують їх захистом від шкідливих та небезпечних чинників, тому для аналізу було обрані найбільш значимі ЗІЗ.

В стандарті ДСТУ EN 166-2017 «Засоби індивідуального захисту очей», зазначені розміри, які не відповідають розмірам працівниць. В цьому стандарті було зазначено, що отвори для окулярів при їх монтажі, повинні бути такими, щоб прямокутник з мінімальними розмірами 32 мм (довжина) та 25 мм (висота), міг бути цілком описаний для кожного ока (відстань між зіницями дорівнює 64 мм) [5]. Якщо порівняти відстань між зіницями жінки та чоловіка, то буде видна суттєва різниця.

Не беручи до уваги максимальну та мінімальну відстані між зіницями, де різниця може коливатися від 1 до 12 мм. Візьмемо середньостатистичні розміри жінки та чоловіка. В жінки відстані між зіницями складає 63 мм, а в чоловіка 64 мм, при чому різниця складає 1 мм. Ця різниця впливає на ергономічні властивості окулярів та знижує процент захищеність працівниць.

Так як сфера застосування відноситься до всіх типів засобів індивідуального захисту очей, що їх використовують проти різних небезпек, що зустрічаються в промисловості, лабораторіях, навчальних закладах тощо. Тому повинні виконувати своє функціональне призначення, яке вказано в стандарті, «функція засобів захисту очей», не тільки чоловіків, але й жінок.

Функція засобів захисту очей є захист від:

- впливу різноманітних агресивних чинників;
- випромінювання оптичного діапазону (довжина хвилі від 0,1 до 1000 мкм);

- розплавлений метал і гарячі частинки;
- краплини і бризки; пил; короткий ланцюг електричної дуги [5].

У зв'язку з тим, що в цьому стандарті не враховані **анатомічні властивості голови жінок** [17], а базовими параметрами є чоловічі, тому під час їхнього використання у жінок виникає почервоніння шкіри в районах перенісся, під очима та за вухами. На місцях почервоніння шкіри виникають ранки, в які можуть потрапити мікроорганізми. На незахищені ділянки шкіри можуть негативно впливати шкідливі та небезпечні чинники, наведені вище, від яких повинен захищати захисні окуляри. Але він не виконує своє функціональне призначення, що наражає на небезпеку працівника при виконанні своїх обов'язків.

В стандарті ДСТУ EN ISO 13688:2016 «Одяг спеціальний захисний», вимірювання розмірів тіла людини проводять відповідно до стандарту ISO 3635-99. Згідно з цього стандарту захисний одяг має певні параметри: зріст 164–170 см, обхват грудей 84–88 см, обхват талії 64–68 см [6].

Параметри вимірів зросту, обхвату грудей та обхвату талії зазначені в цьому стандарті, дещо відрізняються від антропометричних параметрів жінки.

При середньому зрості жінки 164–170 см є відмінності в розмірах обхвату грудей та талії. При цьому зрості обхват грудей становить 83–87 см; обхват талії – 72–76 см. Якщо порівняти цей стандарт та антропометричні параметри жінки можливо зробити висновок, що обхват талії в жінки з зростом 164-170 см більший за норми, які прописані в цьому стандарті. Тому жінок потрібно одягати в одяг який буде на один розмір більший, а точніше за такими параметрами: зріст 170-176 см; обхват грудей 88-92 см; обхват талії 68-72 см [6]. Відсутність у цьому стандарті антропометричних параметрів жінок призводить до того, що в зоні обхвату грудей одяг буде занадто великий. Що знижує ергономічні властивості спеціального одягу та підвищує рівень небезпеки.

Цей стандарт поширюється на одяг спеціального захисту і встановлює загальні вимоги з ергономіки. Це показує, що спеціальний одяг пошитий за цим стандартом не можна віднести до спеціального одягу з ергономічною властивістю. Так як розміри такого одягу не підходять працівникам, а тільки чоловікам.

Застосування такого одягу може призвести до дискомфорту під час роботи, що може спричинити травми різної тяжкості. Якщо вшити спеціальний одяг в місцях, де він є за великий то його захисні функції знизяться.

В зв'язку з тим, що теоретично не встановлено вимоги для жінок, виробники змушені виготовляти ЗІЗ, які не відповідають жіночим розмірам.

В стандарті ДСТУ EN 361:2017 «Індивідуальне спорядження для захисту від падіння з висоти. Спорядження для всього тіла» не має розмірної сітки для чоловіків та жінок, в ньому вказані загальні розміри, які не відповідають жіночим параметрам тіла, а саме стегнам. Цей ДСТУ регламентує тільки ширину основних (40 мм) та другорядних ременів (20 мм) [7]. Ширина ременів досить мала для комфортної роботи жінки на висоті, це також може погрожувати здоров'ю працівниць. Робота жінок з досить вузькими ременями може призвести до оніміння ніг, при цьому недостатнє забезпечення киснем ніг може призвести до не зворотних наслідків.

Оптимальною, мінімальною шириною ременів є: основні (60 мм) та другорядні (40 мм)

Виходячи з цього ми можемо зробити висновок, що регламентована ширина ременів для жінок досить мала та її потрібно збільшити, для покращення ергономічних параметрів працівниць.

З метою дотримання існуючих стандартів, сучасні виробники змушені виготовляти засоби індивідуального захисту, які не враховують параметрів жінок. Розглянувши пропозиції виробників можливо зробили висновок, що в деяких виробників розмірна сітка не збігається з розмірами жіночого одягу.

Наприклад виробник Cerva пропонує нам зварювальні рукавички моделі «SANDPIPER RED» тільки в одному розмірі: 11 [8]. Цей виробник не пропонує навіть розмірну сітку, в якій можна вказати розміри за яких пошиті ці рукавички, щоб мати уявлення чи підійде воно працівникам. Виробник вказує тільки від чого може захистити та довжину рукавички, яка становить 35 см.

Проаналізувавши розмірну сітку рукавиць для жінок та чоловіків, то 11 розмір в такій таблиці для жінки відсутній. Тому що жіночі розміри закінчуються на розмірі 8–9 [9]. Жінці не буде комфортно працювати в рукавицях, які більші на кілька розмірів.

Виробник САВАН пропонує «Напівкомбінезон зимовий SVAN ПРАКТИК», для захисту від знижених температур, холоду, вітру і підвищеної вологості. Величина зросту, яку пропонує виробник: 158–164 см, 170–176 см, 182–188 см, відповідно розміри: 88–92, 96–100, 104–108, 112–116, 120–124 [10]. Але для придбання відсутніх розмірів 158–164, хоча на сьогодні середній зріст жінки становить 160–170 см. Також якщо проаналізувати розмірну сітку з розмірами цього виробника, то відсутні розміри 42–44, а також розглянувши таблицю 1 можливо зробити висновок, що вона має великий розрив в обхваті для цього комбінезону.

Таблиця 1 – Жіночий утеплений спецодяг САВАН

| | 44–46 | 48–50 | 52–54 | 56–58 | 60–62 |
|---------------|--------|---------|---------|---------|---------|
| Обхват грудей | 88-92 | 96-100 | 104-108 | 112-116 | 120-124 |
| Обхват талії | 76-74 | 78-82 | 86-92 | 96-100 | 104-110 |
| Обхват стегон | 92-100 | 100-104 | 112-116 | 120-124 | 128-132 |

Розглянемо плащ тепловідбиваючий типу HR4, який застосовується в ливарному виробництві, металургії та скляній галузі. Цей плащ має довжину 120 см [11]. Для деяких працівниці жіночої статі з маленьким зростом, буде не зручно працювати в довгому одязі.

Хоч цей плащ і одягають поверх базового вогневого костюму, але він не має жіночих розмірів. Так як виробник пропонує тільки розміри: 48, 50, 52, 54, 56, 58, 60, 62. Отже, якщо проаналізувати розмірну сітку, яку пропонує виробник, то можливо зробити висновок, що жінка зі стандартним зростом 160-170 см не зможе зручно носити цей плащ, бо він буде за великий. У зв'язку з тим, що для середнього жіночого зросту відповідають розміри 34-46, то не можливо знайти в розмірах, які пропонує виробник, той який потрібен жінці зі середнім зростом.

На даний час все більше стає жінок рятувальників, але розміри не підходять для жінок, і жінкам доводиться миритися з цим та носити великі бійцівки. Бо якщо розглянути таблицю 2, то можливо зробити висновок, що

жінка зі зростом в 158-164 см, повинна носити 48-50 розмір, що в декілька разів перевищує розміри для цього зросту [12].

Таблиця 2 – Розмірна сітка бійцівок рятувальників

| Розмір, зріст | Позначення |
|-----------------------------|------------|
| розмір 48-50, зріст 158-164 | 1/І |
| розмір 48-50, зріст 170-176 | 1/ІІ |
| розмір 48-50, зріст 182-188 | 1/ІІІ |
| розмір 52-54, зріст 158-164 | 2/І |
| розмір 52-54, зріст 170-176 | 2/ІІ |
| розмір 52-54, зріст 182-188 | 2/ІІІ |
| розмір 56-58, зріст 170-176 | 3/ІІ |
| розмір 56-58, зріст 182-188 | 3/ІІІ |
| розмір 60-62, зріст 170-176 | 4/ІІ |
| розмір 60-62, зріст 182-188 | 4/ІІІ |

В стандартах засобів індивідуального захисту не досить розгорнуто питання стосовно жіночих розмірів, а деякі стандарти взагалі не мають жіночих розмірних сіток. Це вказує на те, що підприємства, які виготовляють захисний одяг та інші засоби індивідуального захисту не можуть забезпечити жінок-робітниць, не забезпечують повного захисту їх здоров'я від дії шкідливих та небезпечних чинників та нічого не можуть вдіяти з покращенням своєї продукції, бо їх продукція повинна відповідати дійсним стандартам якості.

Виходячи з цього можливо запропонувати внести корективи до стандартів стосовно розмірів та ергономічних властивостей, під час роботи працівниць. Наприклад жіночій бронежилет (рис. 1).



Рис. 1. Графічне зображення жіночого бронежилету [15]

Жіночій бронежилет характерний тим що він повторює жіночу фігуру, що робить його більш ефективнішим, для використання жінки. Так як жінка не може підіймати важкі предмети, можливо замінити захисні пластини на більш легші та не менш ефективні. Різноманіття кольорів такого бронежилету дасть змогу використовувати його під одягом та бути не поміченим. Це дасть змогу розширити круг застосування такого бронежилетам.

Також постає питання прибирання волосся під захисний убір. Прибирання волосся або збирання його в хвіст може заважати роботі та призводити до дискомфорту жінки на робочому місці. Тому треба вдосконалити головний убір, який дасть змогу працювати та не перейматися через труднощі які спричиняє волосся. Захисний убір, який захищає розпущене волосся від забруднення або від його потрапляння в продукцію, зображено на рисунку 2.



Рис. 2. Графічне зображення жіночого захисного убору [16]

Цей головний убір дає змогу ховати волосся в спеціально відведений мішечок який прикріплений до захисного головного убору. Він має регулятор розміру, що дасть змогу працівницям відрегулювати комфортний розмір самостійно.

Більша частина спеціального одягу не призначена для вагітних жінок, тому треба замінити штани на спідниці або сарафани для вагітних. Це дало б змогу вагітним почувати себе на роботі більш комфортно. Так якщо вагітна жінка буде носити спецодяг, штани то резинка з них буде передавлювати живіт, що негативно може сказатися на майбутній дитині, може призвести до викидню, анемії або передчасних родів. У випадку, якщо вона буде використовувати спеціальний сарафан рис. 3, то негативні явища від спецодягу можливо попередити.

До спеціального одягу жінок можливо додати кольорову гаму, що допоможе зменшити стресові ситуації із-за однотонної та одноманітної гамми. А саме можливо додати вставки яскравого кольору, які б виділялися (рис. 4).



Рис. 3. Спеціальний одяг
для вагітних [16]



Рис. 4. Спецодяг жінок з
яскравими кольоровими вставками [16]

Зробити повністю яскравий одяг (гламурний), як це представлено на рис. 5. «Рожевий колір – для дівчаток» – це лише стереотип, рожевий спецодяг точно привертатиме увагу й викликати позитивні емоції. Від таких емоцій рівень безпеки лише зростатиме.

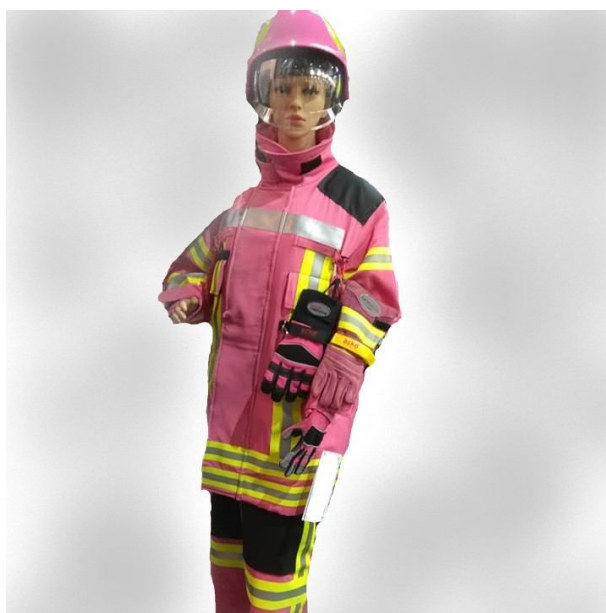


Рис. 5. Графічне зображення гламурного жіночого спецодягу [16]

Варто зазначити, що гендерно відповідальні роботодавці мають запроваджувати необхідні заходи з цивільної безпеки (охорони праці), що передбачають: взаємодію з тими постачальниками ЗІЗ, які надають необхідний діапазон розмірів для чоловіків і жінок, а також ефективну комунікацію з працівницями (мають надавати відгуки про придатність ЗІЗ для жінок).

Висновки.

1. На сьогоднішній день стандарти для засобів індивідуального захисту не відповідають жіночим розмірам працівниць жіночого класу. Це призводить до зменшення продуктивності та збільшення ризиків нещасних випадків і професійних захворювань.

2. Сучасні виробники, відповідно до стандартів, не маючи можливості задовольнити жіночі потреби засобами індивідуального захисту, випускають продукцію, яка за геометричними, ергономічними та психофізіологічними параметрами не відповідає жіночим розмірам. Але деякі виробники навіть через низький попит на інші розміри, випускають один.

3. Для вирішення виявлених потреб, було запропоновано модернізувати засоби індивідуального захисту та використовувати: жіночій бронежилет, захисний убір, спеціальний одяг для вагітних. Також запропонували використання гламурного та яскравого одягу, який дасть змогу покращити емоційний стан, залишитись привабливою, відповідати загальноприйнятим стандартам «розкоші», «шикарності», зовнішнього блиску та одягнувши цей одяг відчувати себе жінкою.

У цілому створення ЗІЗ для жінок та чоловіків має відповідати дизайну для різних форм тіла й водночас в однаковій мірі відповідати критерію зручності та безпечності для працівників, тобто забезпечити однаковий рівень захисту.

Література:

1. Wagner H., Kim A.J., Linsey G. Relationship between Personal Protective Equipment, Self-Efficacy, and Job Satisfaction of Women in the Building Trades. *Journal of Construction Engineering and Management*. 2013. Vol. 139, № 10. DOI: 10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000739.

2. How Can We Fix the Fit of Personal Protective Equipment?
URL: <https://www.assp.org/news-and-articles/2019/01/07/how-can-we-fix-the-fit-of-personal-protective-equipment>.
3. Rose A., Duncombe-Rae W. Personal Protective Equipment Availability and Utilization Among Interventionalists. *Safety and Health at Work*. 2019. Vol. 10. № 2. P. 166-171. URL: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.10.001>.
4. ДСТУ 7239: 2011. Системи стандартів безпеки праці. Засоби індивідуального захисту. Загальні вимоги та класифікація. [Чинний від 2011-08-01]. URL: http://online.budstandart.com/ru/catalog/doc-page?id_doc=51051.
5. ДСТУ EN 166:2017. Засоби індивідуального захисту очей. [Чинний від 2018-02-01]. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=75013.
6. ДСТУ EN ISO 13688:2016 Одяг захисний. [Чинний від 2017-10-01]. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=67538.
8. Зварювальні рукавички. URL: <https://www.avcentr.com.ua/ua/spetsodiah/zakhyst-vid-pidvyshchenykh-temperatur-for-welder/svarochnye-perchatki-sandpiper-red>.
9. Захисні рукавички для зварювальників. Модель: SANDPIPER RED. URL: <https://www.avcentr.com.ua/images/doc/files/sandpiper-red-ua-instruction.pdf>.
10. Напівкомбінезон зимовий SVAN ПРАКТИК синій. URL: <https://svan.com.ua/ua/polukombinezon-zimniy-praktik.html/>.
11. Плащ термостійкий тип HR4. URL: <https://www.avcentr.com.ua/ua/spetsodiah/plashch-termostojkij-tip-hr4-1452>.
12. Одяг та спорядження пожежних. URL: <https://www.europarl.europa.eu/pdf/divers/week-26-2016/budg-30-06-2016.pdf>.
13. Fesenko T., Shakhov A., Fesenko G., Bibik N., Tupchenko V. Modeling of customer-oriented construction project management using the gender logic systems. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*. 2018. №1/3. P. 50-59. doi: 10.15587/1729-4061.2018.123124.
14. Bukowski T. J. Women and PPE: Finding the right fit. Employers need to keep women in mind when purchasing PPE. *Safety+Health*. 2014. June 22. URL: <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/10602-Women-and-PPE-Finding-the-right-fit>.
15. Женские жилетки купить в Китае на АлиЭкспресс. URL: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fsellercheck.ru%2Fc%2F202003504%3Fpage%3D51&psig=AOvVaw0M7GguOZAe0gXAnIfBpmCd&ust=1588799219801000&source=images&cd=vfe&ved=0CA0QjhqFwoTCPjnwL7QnekCFQAAAAAdAAAAABAM>.
16. Европейское Сообщество по Охране Труда (ESOSH). URL: https://www.facebook.com/photo.php?fbid=1447080295441633&set=pcb.1255076684677071&type=3&__tn__=HH-R&eid=ARBP6VmZKO4AqCBsQuZLLy4yY36SxBtJdHZr7w9KvtJa9XxxwUxCz5Rx4I_mx_V1KnGrvPqk_FLf3W0J.
17. Человеческая голова - Human head. URL: https://ru.qwe.wiki/wiki/Human_head.

ХАРКІВ – МІСТО БЕЗ ПЕРЕШКОД: РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У МІСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Нейман М. О.

Науковий керівник: **Лепетюк Я. О.**

Харківський державний автомобільно-дорожній коледж

Загально відомо, що сучасні гендерні трансформації стосуються, зокрема, питань подолання домодерних стереотипів в уявленні про гендерні ролі у міському середовищі.

Усе ще стійкі, наприклад, стереотипи, що керувати транспортним засобом має чоловік, бо жінка розглядається як не кмітлива та не впевнена в собі особа, яка може спричинити ДТП (дорожньо-транспортну пригоду) [1, с.276].

Водночас обговорюється й проблема рівності між водієм та пішоходом. Історично склалося, що «пішохід завжди правий». Автор цього вислову невідомий, але люди ним активно користуються, а саме: переходять дорогу де заманеться, вибігають на проїзну частину тощо. Наслідки цих порушень, зазвичай бере на себе водій. З іншого боку, спостерігаємо відсутність належної інфраструктури в містах, у т.ч. відсутність тротуарів. Через це можемо зазначити існуючу ситуацію як небезпечну, місто ніби «виштовхує» пішоходів на проїзду частину. Також важливим фактором міського середовища є наявність/або відсутність штучного освітлення транспортної інфраструктури, а також створення велоінфраструктури (велодоріжок, велопарковок). Зазначимо, що у Харкові поки існує недостатня кількість спеціально обладнаних паркувальних місць, переважно вони розташовані біля супермаркетів та інших приватних закладів. Водночас примітно, що у Харкові з'явилися велодоріжки у міських парках: Саржин Яр, Парк ім. Горького, Лісопарк [2].

Тому актуальною є зміна ставлення до цієї проблеми, як з боку мешканців, так і з боку міської адміністрації. Мова йде передусім про необхідність забезпечити можливості для вільного користування міським простором всіх членів нашого суспільства незалежно від їхнього фізичного

становища. В нашій країні дуже сильно страждають люди із вадами здоров'я порівняно із іншими шарами населення. Тому в першу чергу саме для них потрібно створити усі необхідні умови для вільного пересування. Для цього потрібно міркувати безперешкодним міським середовищем. Безперешкодне міське середовище є важливим проявом принципу універсального дизайну, загальноприйнятого у розвинених країнах. Також при створенні такого середовища користуються стандартами і стратегіями ООН, ВООЗ та ЮНІСЕФ, які забезпечують доступність продуктів, просторів і послуг для всіх без виключення користувачів та суспільної інтеграції. Існують базові елементи, без яких безперешкодне міське середовище неможливе, а саме:

- *ліфти*. Широкі ліфти для візків потрібні на кожній станції метро. А іноді і по декілька ліфтів на станцію, якщо є підземний перехід. На жаль зараз ми це можемо спостерігати тільки на станції метро «Перемога» (Олексіївської лінії). Бо якщо батьки з коляскою ще можуть спуститись за допомогою рампи, за умови що її коліщата підходять до ширини рейок, то на інвалідному візку без сторонньої допомоги це зробити неможливо. Також ліфти у багатоквартирних будинках, як правило, не пристосовані для в'їзду візків по ширині дверей.

- *пандуси* мають бути під невеликим кутом нахилу та з поручнями з обох боків – щоб, наприклад, людина на інвалідному візку могла триматись за них, спускаючись та піднімаючись. Така інфраструктура має бути зроблена в будинках, де живуть люди з обмеженою мобільністю, державних установах, банках, торговельних центрах та супермаркетах – скрізь, куди може знадобитись поїхати по справах.

- *пішохідні зони і переходи*. Бордюри на переходах мають бути одного рівня з проїжджою частиною. Як варіант, самі переходи можуть бути підвищені до одного рівня з бордюром – це буде зменшувати швидкість автівок, які проїжджатимуть цією вулицею. Такі заходи дозволяють без перешкод долати проїжджу частину усім учасникам дорожнього руху, які користуються тротуаром.

Для тих, хто щодня пересувається містом пішки, велосипедом чи регулярно користується громадським транспортом, очевидно, що безперешкодне фізичне середовище у Харкові ще не створене. Для людей з обмеженою мобільністю (до них відносяться, не лише люди з вадами зору,

слуху чи опорно-рухового апарату, але й громадяни з тимчасовою втратою мобільності внаслідок травм, люди похилого віку, діти, вагітні жінки, молоді батьки з дітьми на руках чи у візочках, люди з важким багажем та інші) місто розділене на багато шматків, між якими часто існують перешкоди різної складності – сходи, бордюри, підземні чи надземні переходи, непристосований транспорт, вузькі двері та тротуари, відсутність пішохідних доріжок, навігації і т.ін.

За даними багатьох громадських організацій, які відстоюють права вразливих груп населення, в Україні поки дуже рано говорити навіть про початок застосування принципів універсального дизайну на рівні державної політики в усіх сферах; ці принципи реалізуються точково в окремих показових для міжнародної спільноти об'єктах (наприклад аеропорт «Харків», центр міста, окремі заклади та установи). Різноманітні потреби громадян (як базові, такі як транспорт, медицина, громадське харчування, банки та юридичні установи, сфера послуг та торгівля, так і освіта, культура, спорт і дозвілля) щодня виявляються важкодоступними чи навіть недоступними.

Найбільш показовими і видимими прикладами у Харкові є непристосованість транспортної інфраструктури та погана доступність міського публічного простору для людей з обмеженою мобільністю, молодих батьків з дітьми, людей з вадами зору і слуху. Це і відсутність ліфтів/ескалаторів та зручних входів до станцій метрополітен. Абсолютно всі входи на станції метро обладнані важкими скляними дверима, відкрити та утримати які важко або неможливо для дітей чи людей похилого віку, людям з дитячим візком. Такий базовий елемент універсального дизайну простору і транспортної інфраструктури, як тактильна плитка для людей з вадами зору, фактично відсутня в метрополітені і повністю – в міському просторі; звукова сигналізація для незрячих спостерігається тільки у центральних районах міста. Деякі покращення спостерігаються з навігацією на станціях (інформаційні стенди на платформах), але прочитати її може лише людина зі здоровим зором; в переходах метро навігація часто відсутня або неналежної якості, тактильної плитки немає. Входи на станції з поверхні не обладнані піктограмами для незрячих; та й зрячим іноді важко знайти вхід до метро у лабіринті з кіосків.

У Харкові вся мережа наземного громадського транспорту, що є більш зручною для користувача, несамохідна і «прив'язана» до метро. Погана доступність або навіть недоступність останнього для ряду категорій користувачів є серйозною перешкодою для прокладання щоденних маршрутів і поєднання місць роботи, навчання, дозвілля тощо. Власне, наземний транспорт у Харкові попри закупівлю сучасних низькопідлогових тролейбусів в жодному разі не можна називати пристосованим і доступним для всіх. Для того, щоб людина на інвалідному візку, наприклад, могла заїхати в тролейбус зупинкова платформа має бути піднята на висоту підлоги салону, сам же транспорт мусить зупинятися дуже щільно до останньої. Для цього транспорту бажано було, звісно, рухатися виділеною смугою руху.

В Харкові через хаотичне незаконне паркування громадський транспорт часто взагалі не може під'їхати до зупинки, зупиняючись у другій смузі. Це звичайне явище для вузлових зупинок. Доступність і безперешкодність міського простору суттєво знижується через інші харківські проблеми – нерегульовану вуличну торгівлю і постійні порушення правил паркування: зупинки, захащені кіосками, які в свою чергу притягують покупців на авто та постійну доставку товарів, тут же влаштовують стоянки таксистів і т. ін. Трамвайна система не має низькопідлогових вагонів взагалі.

Харківські вулиці, площі, парки, набережні, інші публічні місця також важко назвати загальнодоступними. Навіть такий простий та обов'язковий елемент безперешкодного простору, як заниження бордюру на пішохідному переході є не всюди, навіть у центральній частині міста. З пішохідними переходами у Харкові ситуація мало не критична – нерегульовані переходи не мають відповідного освітлення вночі та контрастної розмітки; встановлення звукових сигналів для незрячих носить вибіркового характеру в залежності від фінансування і бажання тих, хто має їх встановлювати. Тактильна розмітка, як зазначалося раніше, відсутня у Харкові. Цікава ситуація – іноді бригади, що ремонтують переходи, занижують бордюр символічно, недостатньо для того, щоб по них могла заїхати людина на візку, мотивуючи це тим, що перепад потрібен для незрячих. Але ж цю проблему має вирішувати тактильна плитка і звукове оповіщення. Фізична доступність є однією зі складових комфорту публічних просторів. Це, звісно, має бути не тільки рівна поверхня, по якій

можна зайти чи заїхати, а й зручне, у пішохідній відстані, розташування зупинок громадського транспорту, рівномірна освітленість у темну пору доби, достатня кількість лавок та інших вуличних меблів, відсутність парковки в пішохідних зонах, захищеність від вуличного руху і шуму.

Створювати безперешкодне середовище у місті мають чи не всі структурні підрозділи Харківської міської адміністрації, відповідно до рішення Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 року [№ 784. Київ 2009-2015 pp], яка затверджувала план заходів «Безбар'єрна Україна». Згідно з цим планом, в українських містах мали впроваджуватися принципи універсального дизайну, зокрема у транспортній інфраструктурі, а також об'єктах громадського призначення; відповідні зміни мали бути внесені у будівельні норми і ряд нормативних актів. В Харкові, завдяки цій програмі, розпочалася закупівля нового рухомого складу громадського транспорту, обладнання вулиць і тротуарів елементами безперешкодного простору, обладнання пішохідних переходів звуковими сигналами, облаштування державних установ і закладів обслуговування пандусами, кнопками виклику персоналу тощо. Але в той же час єдина міська програма впровадження принципів універсального дизайну у створенні міського простору відсутня; діяльність у цій сфері буквально скінчилась на понижених бордюрах, а контроль за виконанням приватними девелоперами та інвесторами затверджених норм часто відсутній.

У підсумку зазначимо, що окреслені аспекти гендерноорієнтованих практик редевелопменту міських територій Харкова потребують спеціального гендерного аналізу з урахуванням сучасних досліджень [3-6]. Важливо також фокусувати увагу на виробленні науково-практичних рішень оптимального способу імплементації принципів гендерної рівності в усі інфраструктурні програми та проєкти Харкова.

Література:

1. Шведова Н. А. Гендерный поход как фактор политической культуры. *Гендерный калейдоскоп* : курс лекций. Москва, 2002. С. 271–290.
2. Наші проблеми інфраструктури в регіонах. URL: http://fes.kiev.ua/n/cms/25/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=322&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=bf96dde58eb08655d0949aac72fdd5d.

3. Fesenko T. G. Gender mainstreaming as a knowledge component of urban project management. Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Збірник наукових праць. Серія : Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами. Харків. 2017. № 3 (1225). С. 21–29. doi: 10.20998 / 2413-3000.2017.123-25.4.
4. Fesenko T., Fesenko G., Bibik N. The safe city: developing of GIS tools for gender-oriented monitoring (on the example Kharkiv city, Ukraine). Eastern-European Journal of Interiorise Technologies. 2017. № 3/2(87). P. 25–33. doi: 10.15587/1729-4061.2017.103054.
5. Фесенко Т. Г. Фесенко Г. Г., Мінаєв Д. М., Якунін А. В. Моделювання змісту проектів архітектурно-просторової доступності вокзальних комплексів. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Збірник наукових праць. Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами.* Харків. 2018. № 2 (1278). С. 59–68. doi: 10.20998/2413-3000.2018.1278.9.
6. Бібік Н. В., Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. «Гендерні окуляри» для урбаністів. Гендер. Екологія. Здоров'я: матеріали IV Міжн. наук.-практ. конф., присвяченої 210-річчю Харківського національного медичного університету (Харків, 21-22 квітня 2015 р.). Харків, 2015. С. 41–42.

ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ЦЕНТРІВ СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ В ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Полонець Т. С.

Наук. кер.: **Сичова В.В.** д-р наук з держ. упр., проф.
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

В умовах розповсюдження вірусу COVID-19 та карантину за тенденції до прискорення старіння українського населення підвищилася активна потреба у здійсненні соціальної роботи з людьми похилого віку. Виконання соціальної роботи на селі часто потребує фізичної сили (на городі, у дворі). Разом із тим, існують гендерні стереотипи, що в сфері соціальної роботи мають працювати жінки. Вищезазначене актуалізує тему щодо впливу гендерних стереотипів на діяльність територіальних центрів соціального обслуговування в Харківській області.

Проблеми гендерних стереотипів порушували У. Липпман, Ш. Берн, П. Шихирев, Д. Широканов, Е. Алексеева. Дослідники Г. Хофстеде, І. Кон, І. Ільїн, Т. Горічева вважають, що зміст гендеру та гендерних стереотипів залежить від культури, в якій вони були виховані. Проблеми гендерної соціалізації досліджували П. Бурдьє, О. Вороніна, О. Рябов та ін. Утім, у науковій літературі бракує робіт, в яких досліджується вплив гендерних стереотипів на проведення соціальної роботи територіальними центрами соціального обслуговування.

Мета статті – на підставі експертного опитування довести, що гендерні стереотипи перешкоджають соціальній роботі співробітників територіальних центрів соціального обслуговування в Харківській області.

Для досягнення наукової об'єктивності використано методи теоретичного узагальнення, аналізу та синтезу для уточнення змістовного визначення понять «гендерний стереотип» і «соціальна робота»; а також метод експертного опитування – для з'ясування впливу гендерних стереотипів на соціальну роботу територіальних центрів соціального обслуговування.

Нами було проведене дослідження серед соціальних працівників і соціальних робітників територіальних центрів соціального обслуговування в 6-ти районах Харківської області: Богодухівському, Ізюмському, Краснокутському, Лозівському, Чугуївському, Харківському. Ми опитали 32 співробітника територіальних центрів соціального обслуговування Харківської області. Посадове середовище було представлене двома групами експертів: соціальні робітники (14 фахівців) та соціальні працівники (18 фахівців).

Робота у сфері надання соціальних послуг соціальними працівниками / соціальними робітниками потребує великих сил, моральної рівноваги, терпіння та емоційної витримки. До компетенцій соціального працівника належить вирішення наступних проблем: подолання труднощів у взаєминах з іншими людьми, формування здатності до виконання різних соціальних ролей, догляду за собою, навичок виходу з кризових ситуацій у житті тощо. Важливо, щоб робота з людьми була спрямована на допомогу у досягненні ними власних цілей, формування здатності обходитися без соціального працівника.

Разом із тим, простежується очевидний гендерний дисбаланс у зазначених установах: у сфері соціальної роботи з людьми похилого віку в основному працюють жінки. Серед експертів було 30 жінок і всього 2 чоловіка (з Ізюмського та Краснокутського районів).

Середня зарплата соціального працівника в Україні на лютий 2020 р. склала 7000 грн. [4]; заробітна плата соціального працівника – 4803 грн (у Харківській області, в інших областях ще нижче) [2]. Низька заробітна плата, наявність гендерних стереотипів (що робота «по догляду» може бути суто «жіночою») пояснює практичну відсутність чоловіків у зазначеній сфері. Як показало опитування, 18 осіб із 32 експертів не задовольняє розмір заробітної плати. Цікаво, що 1 чоловік-соціальний працівник у цілому задоволений своєю заробітною платою (на «4» з 5-ти бальної шкали), а другий – зовсім не задоволений (на «1» із 5 балів).

Аналіз анкет чоловіків дозволив з'ясувати, що вони займають посади соціального працівника, а значить, мають вищу освіту та більшу заробітну плату, ніж соціальні робітники. Чоловіки більш-менш (на «4» бали із 5) задоволені своєю роботою, обов'язками. Можливо, їхня посада для них є

тимчасовою, вони просто «перебувають» на ній до певного часу. Про це свідчить те, що їм від 25 до 45 років, і вони працюють не більше 10 років.

Соціальний робітник – це «польовий» фахівець, який безпосередньо працює з людьми, допомагає як порадою, так і діями. Робота цих людей недооцінена. Досить часто вони виконують роботу, що не входить в їхні обов'язки. Допомагаючи самотнім людям похилого віку, соціальний робітник, часто займається благодійною діяльністю. Робота по дому в сільській місцевості може мати різний вигляд, і для її виконання необхідна фізична сила. За відсутності водопостачання, опалення, наявності городньої ділянки виникають додаткові потреби у роботі для людей похилого віку, яка не зазначена у договорі. До теперішнього часу, соціальна робота не приваблює чоловіків, проте потребує їхньої фізичної сили. Психологічне навантаження, фізично важка робота, майже повсякденна благодійність – все це дуже виснажує. А зарплата на рівні прожиткового мінімуму.

Виходити за рамки своїх обов'язків, допомагати у позаробочий час, навіть у вихідні дні, виявили бажання 12 жінок, що становить майже третину всіх експертів: із них 5 соціальні працівниці, 7 соціальні робітниці. При чому не регулярно, а у виняткових випадках допомагати готові 16 жінок, з них 9 – соціальні працівниці, 7 – соціальні робітниці.

Обидва чоловіка, розуміючи «благодійність» як «добровільне жертвування окремими особами коштів і речей, медикаментів та інших ресурсів на певні потреби людини, групи, на окреме соціальне спрямування», не згодні займатися благодійністю через брак часу та коштів. У позаробочий час вони шукають більш оплачувану роботу, і саме через це не готові до благодійної діяльності. З давніх часів чоловіків вважали головою сім'ї та добувачем продуктів, фінансів. Пройшло багато часу, але й дотепер існує гендерний стереотип, що чоловік має заробляти більше за жінку, що для жінки важливіша сім'я та хатні обов'язки.

Проте чоловіки не нехтують благодійністю. Так, якщо взяти до уваги найвідоміші благодійні фонди України, то простежується тенденція, коли головну посаду в них займає чоловік. Це вказує на те, що чоловіки працюють там, де є гарний фінансовий ресурс. Прикладами можуть слугувати: Міжнародний благодійний фонд «Фонд Олександра Фельдмана» – одна з

найбільших благодійних організацій в Україні, Благодійний фонд «Карітас України», Фонд Віктора Пінчука та ін.

У сфері соціальної роботи простежується горизонтальна гендерна сегрегація, так звані «скляні стіни» – концентрація жінок у тих галузях, що є менш дохідними, надають менший доступ до фінансових і економічних ресурсів, і тому забезпечують менший доступ у владні структури. Так, у сфері соціальної роботи менше перспектив кар'єрного зростання, ніж в управлінській та фінансовій галузях, існує обмеженість вертикального просування через вибір професійної сфери діяльності [3 с.182].

Жінки порівняно з чоловіками довше затримуються на початкових позиціях у службовій ієрархії, що визначається терміном «липка підлога». Чоловіки на ранніх стадіях кар'єри швидше просуваються на наступні щаблі службової драбини, у той час як жінки надовго затримуються на початкових етапах професійного шляху. Яскравим прикладом слугують дані про 5-х соціальних робітниць, які працюють у територіальних центрах соціального обслуговування більше 40 років на одних і тих самих посадах. Більш швидкий кар'єрний старт чоловіків згодом забезпечує їм формування необхідного професійного та управлінського досвіду, і, таким чином, дозволяє їм обігнати жінок у занятті вищих керівних посад. [1 с.85].

7 жінок (половина) із 14 соціальних робітниць або зовсім не задоволені (на «1»–«2» з 5 балів), або змирилися («3» з 5 балів) зі своєю роботою. У тому числі 2 жінки зі стажем роботи більше 20 років, одна зі стажем до 10 років, 1 зі стажем до трьох років зовсім не задоволені умовами роботи та заробітною платою (1 або 2 з 5 балів). Проте вони не відмовляються від роботи, а працюють далі. Троє жінок із стажем до 10 років ступінь задоволеності роботою оцінили в «3» бали. 14 соціальних працівників із 18 в цілому задоволені або дуже задоволені роботою (на «4», «5» з 5 балів). 2 чоловіків-соціальних працівників оцінили ступінь своєї задоволеності роботою на 4 бали. У цілому 11 співробітників не задоволені умовами праці, 21 із 32 співробітників територіальних центрів соціального обслуговування в Харківській області більш-менш задоволені своєю роботою (4, 5 бали з 5).

Таким чином, у територіальних центрах соціального обслуговування в 6 районах Харківської області простежується гендерна сегрегація – 30 жінок із 32

експертів. Попри важкий характер соціальної роботи на селі, потреб у використанні фізичної сили, серед соціальних робітників відповідних територіальних центрів соціального обслуговування немає жодного чоловіка. Представляється, що 2 чоловіків-соціальних працівників розглядають роботу в сфері соціальної роботи як тимчасову.

Третина експерток-соціальних робітниць працюють без кар'єрного зростання більше 40 років, що підтверджує існування такого явища, як «липка підлога». Незадоволеність умовами праці (11 із 32 експертів) та розміром заробітної плати (18 із 32 експертів) у територіальних центрах соціального обслуговування в Харківській області знижує якість і продуктивність соціальної роботи.

Існуючі гендерні стереотипи щодо характеру та виконавців соціальної роботи перешкоджають якісному виконанню соціальної роботи на селі.

Література:

1. Ильиных С.А. Гендерный фактор в карьере: «стеклянный потолок» и/или топ-менеджмент. *Efektivní nastroye moderních věd–2014: materiály X mezinárodní vědecko-praktická conference*. Praha. Publishing House «Education and Science» s.r.o, 2014. Díl 22. Psychologie a sociologie. С.84–91.
2. Огляд статистики зарплатні професії «Соціальний працівник» в Україні. URL: <https://ua.trud.com/ua/salary/2/81316.html>
3. Словник гендерних термінів / Укладач З. В. Шевченко. Черкаси, 2016. 336 с.
4. Соціальний працівник: середня зарплата в Україні. URL: <https://www.work.ua/salary-all/>.

ГЕНДЕРНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЖІНОК З ІНВАЛІДНІСТЮ

Руденко І. Д.

Науковий керівник: канд. екон. наук, доц. **Аграмакова Н. В.**

*Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця*

Постановка проблеми. На сьогоднішній день набувають все більшу соціальну значимість проблеми людей з інвалідністю. Це найбільш незахищена категорія населення в Україні. Але наразі це вкрай недосліджена тема, тому що суспільство немовби не бачить цієї групи населення. Ще менш уваги приділяється саме аналізу гендерних аспектів інвалідності, зокрема, питанням гендерної ідентичності, соціалізації, інституту сім'ї та питанням материнства. Аналізуючи питання про положення чоловіків та жінок з інвалідністю, ми прийшли до висновку, що останні знаходяться в найбільш несприятливих умовах.

Метою роботи є висвітлення проблеми гендерної ідентичності жінок з інвалідністю.

Основна частина. Інвалідність – це соціальне явище, а не вирок. Людина з інвалідністю і не вимагає нічого особливого, лише елементарне – можливість жити серед людей і мати можливість для розвитку. У відповідності до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист» [6]. Такі фактори як інвалідність, дискримінація і гендерна нерівність тісно взаємопов'язані.

Принцип рівних прав для людей з інвалідністю і не інвалідам передбачає, що потреби всіх мають однаково важливе значення. Саме ці потреби повинні служити основою планування суспільства. Політика, що проводиться відносно людей з обмеженими можливостями, повинна забезпечувати доступ до всіх послуг, які надає суспільство.

Як в Україні, так і в більшості інших країн, історично склалося, що до людей з обмеженими можливостями ставляться дуже прискіпливо. Про це завжди мовчали, навіть після підписання Україною документа щодо Цілей сталого розвитку, де вона зобов'язується боротися в нерівності та дискримінацією, вживаючи заходи для покращення становища жінок з інвалідністю.

Про людей з обмеженими можливостями почали наголошувати вже у 1979 році, коли прийняли Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW). Де встановленні мінімальні норми рівності між жінками і чоловіками, але окремої статті про жінок-інвалідів не було до 1991 року. Тоді була підписана Загальна рекомендація № 18 «Жінки з інвалідністю» [3].

Гендерна рівність передбачає не зрівняти права жінок та чоловіків. Вони з народження мають різні риси, наприклад, фізичні. Ми повинні надати саме можливості кожній людині для розвитку та самореалізації. Але для цього людина повинна бути не відокремлена від суспільства. Потрібно, щоб людина була включена в усі сфери життєдіяльності суспільства, незалежно від індивідуальних ознак (віку, статі, расової приналежності, стану здоров'я, релігійних, поведінкових особливостей тощо). Особливого значення набуває інтеграція у суспільство людей із обмеженими фізичними можливостями, адже вони є «виключені» із суспільства.

На жаль, в Україні позитивних зрушень стосовно людей з особливими потребами у суспільній свідомості не відбувається. Навпаки, зростає байдужість, відверта недоброзичливість, навіть прояв жорстокості. Практика показує, що значна частина положень соціально-економічної політики щодо інвалідів застаріла і не відповідає потребам сьогодення, а також не узгоджується із загальновизнаними високогуманними міжнародними нормами і стандартами. Отже, існуюча система захисту прав та свобод інвалідів потребує суттєвих змін і доповнень, модернізації.

Досвід високорозвинутих країн свідчить про неефективність пасивної державної політики, яка формується на основі компенсаційних витрат – пенсій, грошової допомоги, пільг. Соціальна підтримка інвалідів у провідних країнах Європи за останні 30 років характеризується виділенням значних ресурсів на

створення доступного для осіб з обмеженими можливостями середовища для існування.

Широкий комплект проблем свідчить про те, що це питання потребує ретельної уваги з боку держави. Нині Україна намагається перейти від медичної до соціальної моделі інвалідності. Остання проявляється у взаємозв'язку між людиною з обмеженими можливостями та соціумом, а не лише фіксування відхилення у її здоров'ї, як це притаманно медичній моделі. Програми щодо соціального захисту інвалідів віднесено до пріоритетних державних програм. Проте в реальності люди з обмеженими можливостями сьогодні належать до найбільш соціально незахищених категорій населення, стан дотримання їх прав свідчить про недостатню участь людей з інвалідністю в економічному і соціальному житті суспільства [5].

Але для подолання гендерної нерівності та «повної участі і рівності» тільки заходів працевлаштування недостатньо. Людина з інвалідністю, зокрема жінка, зазвичай позбавлена більшості можливостей, наприклад сімейного життя, освіти, участі в соціальних і політичних групах, доступу до громадського обслуговування і свободи пересування, та і загального образу повсякденного життя.

Для того, щоб гендерна рівність стала реальністю для всіх жінок і дівчат, необхідно враховувати конкретні проблеми жінок і дівчат з інвалідністю в усіх сферах розвитку держави. Нижче, більш детально, розглянемо основні проблеми.

Зайнятість. Досвід сприяння зайнятості осіб з інвалідністю в розвинених ринкових системах свідчить про те, що інтеграція цих громадян до сфери трудової діяльності на сьогодні є одним з пріоритетних завдань соціальної політики. Залежно від соціально-економічної ситуації в країнах проводяться різні дії, які мають на меті залучення інвалідів до сфери зайнятості: гнучка система квотування робочих місць, резервування певних видів діяльності, створення спеціалізованих майстерень.

В Україні на законодавчому рівні закріплено квоту, яку мають виконувати роботодавці при прийомі на роботу людей з інвалідністю. Так, відповідно до ст. 19 ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», для підприємств, установ, організацій, в тому числі підприємств

громадських організацій людей з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, з чисельністю працюючих 8 та більше осіб, норматив робочих місць встановлюється в розмірі 4,0 % від чисельності штатних працівників, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця. Віталій Дроботун у своїй роботі «Працевлаштування людей з інвалідністю в Україні – чому не спрацьовує система квот?» дійшов висновку, що «чинний порядок сплати роботодавцями адміністративно-господарських санкцій, по-перше, не заохочує їх до працевлаштування осіб з інвалідністю, а, по-друге, не має жодного сенсу в умовах, коли роботодавці не в змозі знайти та працевлаштувати необхідну кількість працівників. Це означає, що задля ефективного працевлаштування осіб з інвалідністю, Україна має подбати не лише про доопрацювання законів, але й про реформування Служби зайнятості» [2].

Розумне пристосування у зв'язку з працевлаштуванням може означати коригування процесу наймання персоналу, наприклад, задоволення вимог кандидата щодо доступності під час співбесіди, пристосування до робочих приміщень або процедур, наприклад надання можливості особі працювати за гнучким графіком. Жінки з інвалідністю стикаються з більшістю тих самих проблем, які відчують на собі всі жінки, зокрема відсутність рівного доступу до працевлаштування, утиски на роботі та менша заробітна плата. При цьому вони часто опиняються у подвійно несприятливому становищі внаслідок того, що їм важче зберегти роботу, вони несуть додаткові витрати у зв'язку з інвалідністю і не мають контролю над власним майном або фінансами через правові обмеження, які часто вводяться щодо людей з інвалідністю.

Підсумовуючи вищесказане, для ефективного виконання зобов'язання щодо забезпечення права жінок з інвалідністю на працевлаштування передбачає, щонайменше, впровадження наступних заходів:

- 1) прийняття ефективної законодавчої бази, у якій передбачається заборона всіх форм дискримінації;
- 2) запровадження відповідних політик та програм, у тому числі програм позитивних дій, стимулювання, надання технічної та фінансової допомоги роботодавцям та підприємцям з інвалідністю;

3) прийняття національної стратегії у сфері зайнятості, яка передбачає забезпечення зайнятості жінок з інвалідністю у державному і приватному сектор [5].

Дуже часто жінки з інвалідністю зіштовхуються саме з *фізичними перешкодами*. Наприклад, це недоступність транспорту, занадто вузькі сходи, як в освітніх закладах, так і в медичних. Але ці всі перешкоди можна ліквідувати, підвищивши доступність медичних послуг через застосування спеціального медичного обладнання, наприклад, столів, які можна підняти та опустити. У «Конвенції про права людей з інвалідністю» йдеться про унікальний дизайн, який підвищить якість обслуговування не тільки жінок інвалідів, але і решти пацієнтів [4].

Додатковим бар'єром є також *негативне ставлення суспільства*. Саме так проявляється найбільша неповага і дискримінація зі сторони медичних працівників та населення в цілому, небажаючих розмовляти з жінками з порушенням слуху та низький рівень знань населення про інклюзивних людей.

Незважаючи на певні зусилля органів державної влади та місцевого самоврядування, в українському суспільстві мало змінилися стереотипи щодо ставлення до людей з інвалідністю – ідея рівних прав та надання рівних можливостей ще не є загальновизнаною, так само мало змінилося ставлення до проблем людей з обмеженими можливостями з боку фахівців – бракує сучасних підходів до питань соціального захисту людей з інвалідністю.

У положеннях статті 7 Конвенції передбачається неприйняття дискримінація щодо жінок у *суспільному та політичному житті* країни. Країна зобов'язується забезпечувати жінок такими правами, як у чоловіків. Тобто, надавати право голосу на виборах, брати участь та здійснювати політику уряду та інше. Але що ми бачимо зараз в нашій країні? В нашому уряді або на керівних посадах немає жодної жінки з інвалідністю.

Як відомо, значна частина людей з обмеженими можливостями недостатньо *матеріально забезпечена*. Постійна позитивна динаміка зростання пенсійних і соціальних виплат інвалідам є неповномірною, адже особи з обмеженими можливостями продовжують залишатися найменш забезпеченими категоріями населення в Україні. Розуміння переваг для економіки і суспільства від трудового внеску людей з інвалідністю не стає одним із

ключових питань та принципів формування місцевих та національних бюджетів. Невеликі розміри соціальної допомоги від держави та особливі потреби таких людей не дозволяють підтримувати суспільно прийнятний рівень життя. Як результат ми маємо нездорове харчування, недоступність сучасної медичної допомоги, психологічні стреси, ранні смерті тощо.

Стаття 10 конвенції передбачає ліквідацію дискримінації щодо жінок в галузі *освіти*.

По-перше, необхідно усунути шкідливі стереотипи, що гуртуються на ознаках статі та інвалідності в підручниках та навчальних планах. А набуття більшості стереотипів починається з дитинства. Проблема соціально захисту дітей з інвалідністю в Україні набуває особливого значення у зв'язку зі сталими тенденціями до зростання їх частки в загальній структурі населення. Якщо ми привчимо нове покоління ставитись до людей з обмеженими можливостями лояльно, то це дасть поштовх до нового етапу суспільства.

По-друге, важливим питанням є залучення спеціалістів та надання можливості вчитися: забезпечення дітей з вадами зору доступними для них підручниками, спеціальними посібниками для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку, а також іншим приладдям.

Крім того, Україна повинна забезпечити наявність достатніх фінансових та людських ресурсів для підготовки всіх вчителів з питань інклюзивної освіти та розробити систему індивідуальної допомоги всім здобувачам освіти з інвалідністю, які потребують такої допомоги.

По-третє, освіта є одним з найефективніших шляхів виходу людини з особливими потребами зі *стану ізолюваності* від суспільства, і саме новітні освітні програми, в тому числі навчання дистанційно, мають стати об'єктом комплексного державно-управлінського впливу.

Саме тому вивчення, узагальнення та розробка пріоритетних напрямів щодо реформування та оптимізації системи соціального захисту дітей з інвалідністю вже на рівні освіти набуває особливого значення.

На практиці застосування такого підходу означає:

1. забезпечення в законодавстві захисту права всіх людей на інклюзивну освіту, у тому числі шляхом включення положення про «недопустимість відмови», що передбачає заборону виключення дітей і дорослих із системи

загальної освіти на підставі їх недугу або спекуляцій щодо їхнього потенціалу до навчання, а також надання розумного пристосування;

2. підготовку майбутніх та сучасних фахівців у галузі інклюзивної освіти;

3. забезпечення наявності доступних навчальних матеріалів, допоміжних пристроїв і комунікаційних методів для сприяння інклюзивному навчанню;

4. збір даних про участь дівчат та хлопчиків з інвалідністю в інклюзивному навчанні та регулярний аналіз прогресу, регресії та стагнації кількості здобувачів інклюзивної освіти [5].

Наступний бар'єром визначено виділити відсутність *сексуальної освіти* та інформації. Дівчата та жінки з інвалідністю частіше не одержують належну інформацію щодо цієї проблеми. Ця інформація повинна бути доступною для всіх дівчат та жінок. З цим бар'єром дуже пов'язана *сексуальна самовизначеність*. Багато жінок здатні самостійно вивчати інформацію про сексуальне життя, але з іншого боку, коли дівчинка живе з батьками або в різних установах, ці всі ініціативи можуть пригнічуватися.

Також, жінки з інвалідністю мають одержувати повну інформацію про ризики, пов'язані з сексуальним життям, мати доступ до цієї інформації та засобів контрацепції. Але в нашій країні її не надають належним чином [8].

Комітет з прав осіб з інвалідністю підкреслює важливість підтримки саме зі сторони держави щодо сприяння створення організацій жінок та дівчат з інвалідністю, а також участі цих жінок в якості лідерів організації.

Потрібно вдосконалити співпрацю держави і громадських організацій інвалідів, зокрема вона має відображатися вже в законі про державний бюджет, рішення уряду та місцевих органів влади.

Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок рекомендував Україні вжити наступних заходів, які б, зокрема, принесли користь жінкам з інвалідністю (рис. 1) [5].

Як приклад гарного досвіду можна взяти Інститут проблем і людей з обмеженими можливостями та Інститут з розробки допоміжних засобів для людей з обмеженими можливостями в Швеції. Найважливіше що вони роблять – це займаються підготовкою відповідних кадрів для допомоги інвалідам відповідно до міжнародних стандартів. Ось і ще один бар'єр, який дуже вагомий – це *відсутність компетентних фахівців*.

| Рекомендації комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок з інвалідністю | |
|--|--|
| | скасувати практику примусової стерилізації без вільної та поінформованої згоди жінок з інвалідністю та забезпечити засоби правового захисту для осіб, що постраждали від примусової стерилізації |
| | забезпечити належні бюджетне фінансування на послуги охорони здоров'я та покращити доступ жінок до високоякісних медичних послуг охорони здоров'я |
| | активізувати реалізацію стратегій боротьби з ВІЛ/СНІД |
| | забезпечити ефективний доступ жінок і дівчат до інформації про охорону здоров'я та недорогих послуг, зокрема, стосовно репродуктивного здоров'я та методів контрацепції |

Рис. 1. Рекомендації комітету з ліквідації дискримінації

Нестача достовірних даних про проблеми інвалідності і досвіду здійснення ефективних програм перешкоджає розумінню проблем інвалідності і визначенню практичних дій щодо їх подолання. Використовуючи достовірну статистику та результати досліджень участі людей з інвалідністю у соціальному і політичному житті та збираючи їхні пропозиції, можна впевнено генерувати ідеї для втілення змін.

Визнання наявності бар'єрів, які доводиться долати людям з інвалідністю, та важливості їх подолання спонукало осіб, котрі займаються формуванням політики, розробити концепцію «мейнстрімінгу інвалідності» – системи залучення проблем інвалідності на міжнародному та національному рівнях до політик, програм та інших заходів з метою просування рівності осіб з інвалідністю. Ця концепція віддзеркалює вимогу людей з інвалідністю: «усе, що нас стосується, повинно робитися за нашою участю».

Мейнстрімінг інвалідності – це одночасно політика, стратегія, метод досягнення соціальної інтеграції. Він дає змогу реалізувати прагнення до рівності у правах і можливостях людей з інвалідністю як повноправних членів суспільства, які мають брати активну участь в процесах його розвитку. Це ефективний та дієвий спосіб не допустити фактів дискримінації.

Концепція мейнстрімінгу інвалідності передбачає оцінку стану дотримання прав людей з інвалідністю на всіх рівнях державних інституцій.

Дуже великий вплив як закордоном, так і в Україні мають громадські організації. Це великий чинник взаємодії держави і суспільства, важливий інструмент стабілізації інтегруючих процесів. В Україні зараз налічується близько 28 тисяч громадських об'єднань, а понад 5 тисяч організацій зосереджують свою діяльність на проблемах людей з інвалідністю. Але їх недостатньо фінансує держава.

Громадські організації, що працюють у сфері захисту прав осіб з інвалідністю можуть підтримувати та виступати за підтримку наступних ідей:

- покращення доступності послуг у всіх сферах життя;
- заохочення до здобуття вищої освіти та використання всього потенціалу;
- проведення просвітницьких лекцій у громадах як інвалідам, щодо актуальних питань, так і звичайному населенню для звернення уваги;
- надання лояльних вакансій та працевлаштування з навчанням;
- вжиття заходів для залучення жінок у програмах суспільно-політичного життя;
- розробка та впровадження ідей та ініціатив які спрямовані на розширення прав і можливостей освіти та заохочення жінок;

Аналітична частина. За оцінками, більше одного мільярда людей у світі мають певну форму інвалідності, при цьому середній рівень поширеності інвалідності серед жіночого населення віком від 18 років становить 19,2%, тоді як серед чоловіків цей показник становить 12% [1].

В Україні понад 2,8 млн людей мають статус людини з інвалідністю. Це становить 6,1% від загальної чисельності населення. На жаль, кількість інвалідів в нашій країні щороку зростає (рис. 2). Всього в Україні живе понад 2 мільйонів людей з інвалідністю працездатного віку. Але працюють, за даними Міністерства соціальної політики, близько 677 [7] (рис. 3).



Рис. 2. Доля населення з обмеженими можливостями в Україні

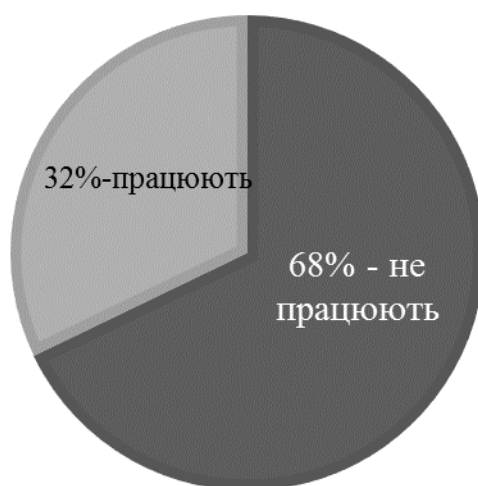


Рис. 4. Доля непрацюючих людей з інвалідністю працездатного віку

Проектна частина. Але що може зробити звичайна людина саме зараз? Як їм допомогти, якщо не має великого фінансування. Автор пропонує створити онлайн платформу у виді Телеграм каналу, де будуть висвітлюватись новини та події, які зможуть відвідати люди з обмеженими можливостями. Авжеж, буде і розважальний контент з перспективою утворення телеграм-чатів для спілкування на різні теми.

Почнемо з того, що кожна сторінка потребує структуризації по наданню різних видів інформації. Тому розроблено контент-план на тиждень, який буде слугувати моделлю для публікацій (табл. 1).

Таблиця 1 – Контент-план для телеграм-каналу

| Тип контенту | Тема | Таймінг | | | | | | |
|---------------|---|---------|----|-------|----|-------|-------|-------|
| | | Пн | Вт | Ср | Чт | Пт | Сб | Нд |
| Інформаційний | Онлайн-курси цікавих професій та нові вакансії | 10:00 | | | | | | |
| Інформаційний | Наша діяльність | | | 10:00 | | | | |
| Інформаційний | Новини соціальної політики України | | | | | | 10:00 | |
| Розважальний | Лайфхаки життя (наприклад, полегшення використання побутової техніки) | 18:00 | | | | 18:00 | | |
| Інформаційний | Історія незламної жінки | | | | | | | 18:00 |
| Розважальний | Пішли, поїхали | | | 18:00 | | | 18:00 | |

«Онлайн курси цікавих професій та нові вакансії». Зараз з розвитком соціальних сітей дуже актуальним стає саме онлайн-робота. Наприклад, копірайтинг та рерайтинг. Тому є актуальним надання інформації з безплатних кусів, лекцій, вебінарів, які можуть прослухати люди з обмеженими можливостями. Також, у цій рубриці будуть публікуватися наявні вакансії.

«Наша діяльність». Сама тема жінок з інвалідністю є дуже актуальною, тому я хочу продовжувати розвивати свою діяльність в цьому напрямі: проводити зустрічі в кафе, так і з можливістю організувати «Вільне малювання», як стимул для комунікації і вихід за свої психологічні бар'єри. Авжеж, тут потрібен кваліфікований психолог.

«Новини соціальної політики». Міністерство соціальної політики є центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері захисту прав осіб з інвалідністю. Метою такої політики є забезпечення дотримання прав та свобод, гарантованих особам з інвалідністю законодавством України та міжнародно-правовими актами.

Мінсоцполітики проводить роботу щодо створення суспільного середовища рівних можливостей для осіб з інвалідністю та інтеграції їх у суспільне життя. Саме події за тиждень будуть освітлюватися в одному пості кожну суботу.

«Лайфхаки життя». Над технологіями, які покликані полегшити життя людям з обмеженими можливостями, працюють десятки тисяч вчених, інженерів і розробників. Вже зараз існує багато гаджетів, про які і будуть пости.

«Історія незламної жінки». Ми звикли до того, що в засобах масової інформації з'являються сумні історії про людей з обмеженими можливостями, яким потрібна допомога. Але, виявляється, є й інші історії. Їх герої змогли не тільки подолати свою хворобу, але і добитися великих успіхів. Саме про таких жінок ми плануємо розповідати, а в подальшому проводити зустрічі, де вони будуть розповідати про свою справу та незламний дух.

«Пішли, поїхали». Це саме про зустрічі. Саме про комунікацію та розмови. Коли людина з дитинства має обмежені можливості, та навіть коли це набувають у віці, відразу набувають бар'єр. Вони не мають друзів, і саме ми такими зустрічами допоможемо їм.

Висновки. Дотримання Конвенції ООН Україною передбачає переосмислення основної соціальної політики щодо жінок з інвалідністю, виходячи за межі обмеженої медичної допомоги, спираючись на стійку інтеграцію осіб з обмеженими можливостями на їх життя. Було проведено теоретичний аналіз проблем жінок з обмеженими можливостями. Запропонований захід допоможе жінкам з інвалідністю взаємодіяти з соціальною сферою та вийти із стану ізоляції.

Література:

1. Всесвітня доповідь з питань інвалідності : Всесвітня організація охорони здоров'я. URL: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/.
2. Дроботун В. Працевлаштування людей з інвалідністю в Україні – чому не спрацьовує система квот? : Громадський простір. URL: <https://www.prostir.ua/?news=pratsevlashtuvannya-lyudej-z-invalidnistyu-v-ukrajini-chomu-ne-spratsovuje-systema-kvot>.

3. Загальна рекомендація № 18 Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок: «Жінки-інваліди» видана на Десятій сесії (1991 рік). URL: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_4729_E.pdf.
4. Інвалідність та суспільство: навчально-методичний посібник / Л. Ю. Байда, О. В. Красюкова-Еннс, С. Ю. Буров, В. О. Азін, Я. В. Грибальський, Ю. М. Найда. Київ., 2012. 216 с. URL: <http://roipppo.org.ua/upload/iblock/997/invalidnist%60-ta-suspil%60stvo.pdf>.
5. Права людини, жінок та дівчат з інвалідністю: короткий посібник з питань інтерсекційного підходу до виконання Конвенцій CEDAW та CRPD в Україні. Київ: UN Women, 2019. 64 с. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/431/5.pdf>
6. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України № 2017-III від 19.12.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/964-15>.
7. Про парламентські слухання на тему: «Запобігання та протидія дискримінації жінок з вразливих соціальних груп» 10 жовтня 2018 року. URL: shorturl.at/owADS.
8. Херши Л. Женщины с инвалидностью: здоровье, репродукция и сексуальность. URL: <http://community.live-journal.com/feministki/1128614.html>.

«ТРЕТЯ СТАТЬ»

Синицька В. О.

Наук. керівн.: канд. істор. наук, доцентка **Вороніна М. С.**

Харківський Національний педагогічний університет

імені Г. С. Сковороди

Задовго до того, як Мішель Фуко відновив історичність в дослідженнях сексуальності, антропологи розробляли етнографічний опис гендерних практик в різних культурах. Одним з важливих аналітичних вкладів був поділ статі і гендеру, яке дозволяло говорити про те, що біологічні особливості не відповідали «природним чином» сексуальним практикам, сексуальній орієнтації, гендерної ідентичності або сексуальним бажанням. Поділ стать / гендер піддавався критиці протягом багатьох років, в зв'язку з тим, що анатомічно стать, так само як сексуальність і гендер, може бути соціально сконструйовані [1]. У 1980-х в антропології сталася т. зв. криза репрезентації, яка виражалась в тому, що антропологи усвідомили, що їх описи не-західних культур, які раніше вважалися об'єктивними, насправді відчували на собі вплив етноцентричних припущень і колоніальних привілеїв. Це усвідомлення, спільно з постколоніальними дослідженнями і виникненням соціальних ЛГБТ-рухів, змусило антропологів перенаправити свій погляд на західні суспільства, до яких багато хто з них належали. Вони почали розбирати соціальну сконструйованість західних гендерних дихотомій і сексуальних форм самовираження [1].

Термін «третій гендер» був введений в 1975 авторами M. Kay Martin і Barbara Voorhies, які використовували його для залучення уваги до етнографічних свідчень того, що гендерні категорії в деяких культурах не могли бути адекватно пояснені в рамках двухгендерних уявлень. Третій гендер почали застосовувати до поведінки, яка виходила за рамки або ставила під сумнів бінарні норми. Він також застосовувався до суспільств (в основному не-західних), які, як здавалося, мали «проміжні» гендерні концепції і практики, прояви маскулінності та фемінності не характерні для їх гендерної ролі.

Дана робота присвячено дослідженню культурного феномена як третя стать в різних его проявах. На основі вже написаних історичних, психологічних і соціальних досліджень, спробуємо виділити головні риси та причини цього явища.

Метою дослідження є визначення причин, ідей та рис такої соціальної практики як зміна гендерної ролі в патріархальних товариствах та товариствах, де зміна гендерної ролі отримувала культове значення та піддавалися впливу фемінізації.

Третя стать або третій гендер – термін, використовується для опису людей, які по своїй волі або в результаті суспільного консенсусу не ідентифікують себе ні як чоловік, ні як жінка, а також людей, які зараховують себе або зараховуються суспільством до іншого гендеру, не вкладається в двійкову систему розуміння статі. Під терміном «третій» як правило розуміється «інший» [2]. Для різних культур або окремих осіб третя стать може розумітися по-різному, наприклад, як проміжний стан між чоловіком і жінкою, як стан буття («дух чоловіка в тілі жінки»), як стан заперечення обох статей, як здатність перетинати, перетікати або змінювати стать, як інша категорія, взагалі не залежна від категорій «чоловік» і «жінка».

1. «Сконструйована маскуліність». Вірджина – балканський культурний феномен, що зустрічається в Чорногорії, Албанії та Косово. Вірджин від латинського слова діва, незаймана, а також тобелі – від турецького слова обітниця, клятва, остайніце – від клятви дівчат. Сім'ї, в яких не було синів-спадкоємців, призначали на цю роль одну зі своїх дочок, зазвичай - молодшу. Таким дівчаткам давали чоловічі імена, привчали до чужої гендерної ролі, одягали в чоловічий одяг, а в підлітковому віці затягували груди. Юним Вірджинам заборонялося говорити про себе в жіночому роді, грати з іншими дівчатами і займатися рукоділлям. Всі інші жителі села мали спілкуватися з нею як з чоловіком, і суспільство приймало вірджин і їх батьків з великою повагою. Найвищою образою для Вірджин було назвати її жінкою. За це вона могла навіть застрелити кривдника. Багато з вірджин були жононенавістницями і зневажали всі «спідниці» настільки, що вимагали ховати себе в чоловічому одязі. В результаті багато хто з таких дівчат набували маскулінних рис та починали вважати свою біологічну стать помилкою природи,. Такі жінки

виконували чоловічу роботу, воювали, могли пити, курити, лаятися матом і мали право голосу, що жінкам заборонялося. Вони брали на себе обітницю безшлюбності, звідси з'явилося і слово Вірджини – «незаймана». Ці люди користувалися загальною повагою, і в деякому сенсі вигравали перед звичайними жінками. Вони здобували освіту, право голосу і мали досить високий статус в співтоваристві. До їхньої думки прислухалися. Вони назавжди забували про важку жіночу роботу. Може саме тому, іноді Вірджинами ставали не в ранньому дитинстві, а в більш дорослому і за власним бажанням. Вірджини все життя зберігали жорсткий цілібат і зазвичай доживали свій вік разом з незаміжніми сестрами, виконуючи в такій дивній родині роль чоловіка.

У двох наступних описах, які я наводжу нижче, версії походження цього явища різні. Думаю, що рівноправні обидві. Що відчували ці жінки - теж сказати важко, хтось на все життя задавив в собі всі фемінні риси, хтось змирився, а хтось цілком обжився в новому нав'язаному образі. Я не думаю, що добровільний вибір дівчаток був занадто частим, хоча б тому, що знову-таки, жіноча думка і бажання мало враховувалась в подібного роду товаристві, а ось насильницький – цілком в дусі тих суворих місць.

Версія «добровільність»:

У 1855 році Мілорад Медаковіч, автор однієї з перших етнографічних монографій про Чорногорію, записав історію Міліци з роду Ровча. Дівчина добровільно присягнулася, що ніколи не вийде заміж і замінить для батька сина. Вона носила чоловічий одяг і зброю, курила тютюн і вважалася рівноправним членом чоловічого товариства. Відсутність хлопчика в родині було ганьбою для чорногорця. У віці 4-5 років їй давали нове - чоловіче ім'я, отстрігали косу, дівчинка починала носити чоловічий одяг і, кажучи про себе, використовувати чоловічий рід. Так вона ставала «чоловіком».

Феномен вірджин характерний не тільки для Чорногорії, а й для Косово і Метохії, а також півночі Албанії, тобто для тих регіонів, де були особливо сильний патріархальний уклад життя і родоплемінна організація суспільства. Цікаво, що Вірджини були і серед мусульман, і серед католиків, і серед православних. Так, відомий австрійський албанолог середини дев'ятнадцятого століття Йоганн Георг фон Хан виявив кілька випадків соціальної трансформації статі в Північній Албанії. У своєму щоденнику, опублікованому

у Відні в 1867 році, він описав чотирьох албанських дівчат з племені Мірдита, які взяли чоловічі імена і стали Вірджинами. Всі вони були католичками. Єдиної наукової теорії про походження даного звичаю не існує. Деякі дослідники вважають його відлунням античного культу Вірджини, інші розглядають як залишки матріархату. Офіційно зафіксовано близько 150 подібних випадків, проте дослідники стверджують, що їх було значно більше. Близько 10 вірджин живуть і понині. Але архаїчний звичай відживає своє і поступово відходить у минуле [3].

У 2016 році померла остання з вірджин Чорногорії, Станка Церовіч. Їй було більше 70 років. Стану з дитинства одягалася, як чоловік. Хоча всі знали, що вона жіночої статі, до неї ставилися як до домачанина («хоронителя вогнища» – так в Чорногорії шанобливо називають старшого в родині чоловіка). Всупереч звичаю, Стана ніколи не брала чоловіче ім'я. Але вона стверджувала, що задоволена тією долею, яку визначив їй Господь, і не жалкує про те, що так і не вийшла заміж. «Шкода, що я народилася в жіночому тілі. Мабуть, природа в моєму випадку помилилася», – говорила вона. Стана була п'ятою дочкою в сім'ї. Після її народження народилося двоє хлопчиків, але вони рано померли. Це і визначило її долю. «Немає більш гіркою речі, ніж чоловікові почути, що з ним помре і його рід. Так мій батько, шановний і заслужений герой, залишився без сина». Тоді Стана сама вирішила замінити батьку сина. «Від інших дівчаток батько мене відділив. Дочкою не називав. Він мав тільки сина. Мене». У п'ять років Стана викурила першу цигарку. У шість вперше стріляла з батьківського пістолета. У сім років вперше спробувала ракію. Все, як і годиться хлопчикові. Незважаючи на те, що Стана виросла з сестрами, вона цуралася жіночого товариства. «З чоловіками є про що поговорити, можна випити ракії, покурити, пограти в карти. А з жінками що? Ніколи не могла з жінками спілкуватися! Завжди з ЛЮДЬМИ сиділа. Вони мене завжди звали в свою компанію, та й сьогодні я серед них, як людина рівна, вони поважають мою думку, прислухаються до неї».

І версія «насильственна»:

«... одного прекрасного дня дівчинку забирали у матері і наказували їй забути своє ім'я, їй заборонено було називати себе в жіночому роді, її переодягали в штани, їй заборонялося грати з іншими дівчатами, вона не сміла

грати в ляльки або займатися рукоділлям, пізніше їй не можна було виходити заміж і народжувати дітей Їх, ще маленькими, змусили забути про те, що вони дівчинки. Ще маленькими їх психологічно вивертали так, щоб вони і уві сні думати про себе в жіночому роді не сміли. І близькі і родичі, односельці і одноплемінники - всі вели себе по відношенню до такої дівчинки тільки як до хлопчика. Будь-яка інша поведінка каралася ... Причин, за якими дівчинка ставала хлопчиком, було кілька, але найсильніша - це кровна помста. Саме ті райони, де поширений звичай Вірджин, відомі своєю пристрасстю в скрупульозному виконанні старовинного звичаю - кровної помсти. Помста називається кровної, тому що мстять «всієї крові» кривдника, вбиваючи не тільки його, а й усіх чоловічих представників його родини, всіх носіїв його крові. Тому хлопчиків ховали, приховували, а дівчаток обряджали в хлопчиків, і змушували виконувати чоловічі обов'язки. А ті дівчата, які вижили і далі повинні були залишатися хлопчиками, тому що в жіночу стать хід для них був уже закритий. За останні 200 років таких випадків перевтілення в Чорногорії, Косово та Албанії було нараховано близько 150, кажуть, що в Албанії досі є пара десятків «Вірджин».

Так само є проявів третьої статі на Балканах. Розповім вам про долі деяких. Хір Льюш з Косово і Метохії. Народжена в 1900 році, а Вірджиною стала лише в 17 років, коли досягла статевого дозрівання. Вона навіть була заручена, але оскільки помер батько, вирішила розірвати заручини і залишитися в рідному домі за "головного", дбати про маленьких братів і сестер. Стала носити чоловічий одяг і чоловічу шапку (капу), займалася по дому тільки чоловічими обов'язками, хоча дівчинкою навчилася і вишивати ... Але на відміну від інших «вірджин-Тобель» Хір переважно спілкувалася з жінками, на кладовищі і в мечеть ходила теж в їх компанії. Поважала всі звичаї, що стосуються жінок-мусульманок в Метохії. Очікувалося, що поховають її з жіночого обряду.

Мікаш Караджич (Mikaš Karadžić) – чорногорська Вірджинія з племені Дробняк, народжена в 1865 р. Її батько помер на полі битви, після чого мати переодягнула Мілицу в чоловічий одяг і перехрестила в Мікаша. Грала з хлопцями, а піросла – як і вони наділа ремінь, а на нього – рушницю. Все робила як вони. Найбільшим кошмаром Мікаш вважав, коли його називали

жінкою. А коли був перепис населення, його внесли як господаря будинку (чоловіка), і ховали також в чоловічому одязі, за схваленням священика. Дивним було те, що у цій Вірджини в підлітковому віці пропала менструація назавжди.

Хата-Ісмаїл Юсуф був родом з села Лугаджія, що в Косово і Метохії. Народжена Вірджина в 1890 р, сама вирішила стати чоловіком, хоча мала старшого брата і сестру-близнючку, яка успішно вийшла заміж. Хата-Ісмаїл курил тютюн, носив чоловічий одяг, а в 1946 р. відокремився від брата і заснував зі старшим племінником нове домашнє господарство (побудував будинок).

Чому жінки вдавалися до такого способу життя? Адже ще в грудні 1974 року Косово видає свій перший закон про успадкування. Цей закон і поправки до нього від 1979 р. гарантували повну рівність жінки з чоловіком у спадку. Але в підсумку можна сказати, що Закон про спадкування 1974 роки робив жінок де-юре рівними на спадщину, але де-факто вони не користалися цим правом в результаті сформованих багатовікових традицій патріархального суспільства, коли майно чоловіка переходить у володіння родичів-чоловіка, а жінки після смерті чоловіка буквально залишаються на вулиці. Згідно статистики на період 2008-2012 р. щодо заповідальної спадщини дані доводять, що з трьох реалізованих заповітів ні в одному з них жінка не була вигодонабувачем спадкового майна. Згідно з даними геодезичних довідників муніципалітетів з 4986 передачі спадщини на користь жінок реалізовано тільки 764 випадки або 15: 32%. З цього можна зробити висновок чому жінки вдаються до таких "хитрощів". Коли перед тобою стоїть вибір повернутися в домівку батьків, стати утриманкою у родичів чоловіка або взагалі залишитися без майна, вони робили вибір на користь себе.

На сьогодні участь жінок у спадщині залежить від її становища в сім'ї і взагалі в суспільстві. Участь жінок в успадкуванні майна впливає не тільки соціальне становище, а й культурні, освітні та наукові заслуги, в тому числі ступінь представництва в державних установах країни, а також її позиція в прийнятті рішень на всіх рівнях суспільства.

Така ж культурна практика поширена в Афганістані і Пакистані, але має назву бача-пош (перс. پوش بچه - «одягнена як хлопчик»): в сім'ях, в яких немає

синів, одну з дочок тимчасово одягають хлопчиком і вважають таким. Як і в попередньому прикладі це дозволяє бача-пош деякий час мати більше свободи, отримувати доступ до освіти, а сім'ї - уникати соціальної стигми, пов'язаної з відсутністю синів [19]. Традиції бача-пош багато століть, і вона все ще жива [3]. Можливо, вона почалася з того, що жінки стали переодягатися в чоловіків, щоб боротися або захищатися.

Історик Ненсі Дюпре повідомила про те, що бачила фотографію початку ХХ століття (правління Хабібুলли-хана), на якій жінки, одягнені в чоловічі костюми, охороняють гарем правителя, тому що за законом ні жінки, ні чоловіки не могли бути охоронцями. В Афганістані і Пакистані на сім'ю, яка не має сина, надають соціальний тиск, так як син є продовжувачем роду і спадкоємцем майна батька. Крім того, вважається, що жінка може впливати на стать своїх дітей, тому в разі народження дочки вона піддається додатковому тиску. Також, є повір'я, згідно з яким бача-пош може «викликати» появу сина в наступну вагітність. У своєму будинку бача-пош займає проміжне положення між дочкою і сином, наприклад, їй не потрібно прибирати і готувати, як іншим дівчаткам. Бача-пош набагато простіше отримати освіту, вести справи, займатися спортом, працювати і вільно пересуватися в громадських місцях; вона також може супроводжувати сестер замість чоловіка. Зазвичай дівчинку повертають до жіночого образу життя тоді, коли у неї починається статеве дозрівання. У подальшому житті багато колишніх бача-пош відчують труднощі, пов'язані з тим, що вони не звикли до обмежень, що накладаються на жінок в афганському суспільстві. Законодавиця Азіза Рафаат, обрана в Національну асамблею Афганістану від провінції Бадгис, не мала синів і зробила одну зі своїх дочок «бача-пош». Вона повідомила репортерам, що подібні речі в Афганістані не настільки немислимі, як на Заході.

Після життя в якості бача-пош більшість відчують труднощі соціалізації при спілкуванні з дівчатками, так як колишнім бача-пош звичніше спілкуватися з хлопчиками. Елаха, була бача-пош протягом 20 років і стала знову жінкою перед вступом до університету, повідомила Бі-бі-сі, що повернулася в жіночий одяг лише через традицій суспільства. Бача-пош повинні вести себе як хлопчики в період формування особистості, відповідно, вони виростають подібними чоловікам. Деякі повідомляють, що відчують, як

ніби вони втратили важливі дитячі спогади і свою жіночу особистість. Інші кажуть, що їм подобалося бути більш вільними, ніж якби вони були афганськими дівчатками. Багато бача-пош не хочуть ставати жінками назад.

Що б все таки розібратися в причинах цього явища, потрібно заглибитися у становище жінок в цих патріархальних суспільствах.

У XIX столітті Павло Ровінський у своєму оповіданні «Негуши» описав роль чорногорських жінок. «Одним словом, жінка в чорногорській сім'ї становить ніщо інше, як вічно працюючу силу, не знаючи відпочинку від колиски до могили. Обурливо бачити, як поруч з жінками, що задихаються під тяжкою ношею, йдуть чоловіки, безтурботно покурюючи свої чубуки. Чорногорця ви ніколи не побачите з ношею: це не його обов'язок, навіть ганебно для нього. Яке збочене поняття! Яке безжалісне, бездушне ставлення до подруги життя, яка, дійсно, ділить з ним все, у тому числі навіть військові небезпеки! Повернувшись додому після довгої розлуки, він приголубить і перецілує всіх, але не дружину, яка підійде тільки і поцілує його руку, а він при тому тихо, ніби крадькома, запитає її: «Како сі ти, Любіца?» - «Е! Тако», - відповість вона, потискуючи плечима, знімаючи при цьому з нього опанки або прибираючи його рушницю і обраніцу (дорожню сумку)» [4].

Також відомим є такий приклад традицій і звичаїв про становище жінки. «Ці жінки засуджені нести такий важкий тягар, ці жінки, на яких, можна сказати, лежить уся тяжкість існування (сім'ї, звичайно), і які на стільки просякнуті свідомістю свого приниження перед чоловіком, що наближаються до нього, єдино з тим, щоб принижено поцілувати його руку; ці жінки при всьому тому оточені справжнім почуттям поваги. Кожна з них може без страху подорожувати вночі, все одно як днем, по дорогах самих пустельних в Чорногорії. Ніхто не наважиться завдати їй шкоди, хто звернувся би до неї з образливим словом, поплатився б життям».

Виходячи з цього, абсолютно виправданим є добровільний перехід жінки в чоловічу стать та набуття маскуліnnих рис. Але насильницька версія від цього своєї сили не втрачає.

Таким жінкам доводиться дотримуватися безліч правил гендерної гри, наприклад, одягатися тільки в чоловічий одяг і, що найголовніше, ніколи не вступати в сексуальні відносини як з чоловіками, так і з жінками. Незважаючи

на всі обмеження в сексуальному житті, в той же самий час у таких жінок з'являлася можливість діяти, як чоловік, працювати на будь-яких, доступних для чоловіків, роботах, керувати іншими чоловіками і бути ними шанованою. Незважаючи на те, що за все це доводиться платити повною відмовою від сексуального життя, багато хто з цих жінок вважають, що нагорода перевищує ціну, і життя «як чоловіки» дала їм більше можливостей, ніж дала б життя «як жінки». Багато жінок брали на себе гендерну роль і соціальні функції чоловіків для того, щоб захистити свій будинок, рідних і близьких. Деякі жінки вибирають цей шлях за потребою, так як сім'я в силу обставин залишається без годувальників. Так само причиною може служити нав'язуваний громадою шлюб. Одже, бути Вірджією або мати її в родині вважалося дуже почесним. Ці люди користувалися загальною повагою, і навіть в деякому сенсі в старовину вигравали перед звичайними жінками. Так, вони здобували освіту, право голосу і мали досить високий статус в співтоваристві. До їхньої думки прислухалися. Вони назавжди забували про важку жіночу роботу.

2. Сконструйована фемінність. У полінезійській культурі існує зворотна версія такого феномена. Перш за все, на Самоа є чоловіки, що живуть з дитинства як жінка – Фаафафіне. Само слово *fa'afafine* буквально перекладається як «в манері жінки». *Fa'afafine* – це біологічні чоловіки, які висловлюють жіночу гендерну ідентичність різними способами. Фаафафіне з самого дитинства виховуються як дівчатка, хоча і народжуються хлопчиками. Роль фаафафіне в суспільстві чітко визначена: вони піклуються про родину, виховують дітей, виконують роботу по господарству і піклуються про старих і хворих. Фаафафіне розглядаються на Самоа як представники «третьої статі» і не вважаються гомосексуалами. Партнером фаафафіне зазвичай є чоловік. Вагоме дослідження культури і життя фаафафіне провів Йоханна Шмідт. Проживши на Самоа 3 місяці і провівши напівструктуровані інтерв'ю з півдюжиною *fa'afafine*, створив уявлення про життя фаафафіне як про культурний феномен в цілому. Він акцентуючи на тому, що його не цікавить пошук «причини» «фафінації», але наводить приклад відповідей на інші питання, які часто містять прямі або побічні твердження про те, що фаафафін є вродженою вдачею. Наприклад, коли він запитав, що потрібно знати іншим про *fa'afafine*, одна з п'ятидесятирічних, що живе в Новій Зеландії, сказала: «Їм

потрібно знати, що ми за люди, і ... тому що деякі люди, я думаю, насправді не розуміють, які ми люди. Тільки наші сім'ї знають нас. Але деякі люди просто не розуміють нас. Вони думають, що ми хворі люди або щось в цьому роді. На мій погляд у мене немає хвороби. Я народився так. З самого дитинства я був таким. Я думаю, мій мозок працює як мозок жінки, а не чоловічий» [5].

Фаафафіне з'явилися у відносно замкнутому самоанської суспільстві, як реакція на демографічні перекося. У Полінезії уклад життя передбачає чіткий поділ праці. Наприклад, чоловіки ріжуть худобу, але не готують їжу. Доглядати ж за домашніми тваринами, а заодно шукати дрова для вогнища – теж суто жіночі турботи. Тому, коли в родині народжувалися одні хлопчики, то молодшого в ранньому дитинстві починали виховувати, як дівчинку. Фаафафіне дуже багато працюють, на відміну від самоанцев, одягнених в штани, і сильно прив'язані до сім'ї.

Для fa'afafine важливо, щоб вони відстоювали свою ідентичність як частина ширшого Самоа суспільства, а не включалися в інтернаціоналізований гей-дискурс, що фокусується на сексуальності. Навіть незважаючи на те, що сучасні самоанці прагнуть зрестися fa'afafine, багато fa'afafine самі вимагають свого місця в «традиційному» fa'aSamoa як міцна основа, на якій можна засновувати себе як сексуальні і гендерні особистості, а також спираючись на все доступніші західні культурні ресурси [5].

В Індії, Бангладеш, Пакистані і зараз існує окрема каста Хіджра – одна з каст недоторканих, в яку входять представники «третьої статі»: це громада трансгендерів, інтерсекс людей, бісексуалів, гомосексуалів і кастратів. Вони набули фемінних рис, почали одягаться і вести себе як жінки, називати себе жіночим ім'ям. Багато хіджр поклоняються богині Бахучара Мата – однієї з багатьох форм матері-Богині. Про небожительку розповідають, що вона наказала оскотити свого чоловіка – і так стала покровителькою кастратів. Члени касты Хіджра добровільно позбавляють себе чоловічої гідності, вдаються до її найвищої допомоги. Скандальна операція заборонена законами, але в дійсності влада дивиться на її проведення крізь пальці. Чисельність хіджр за різними оцінками коливається від 50 тисяч до 5 мільйонів [6]. Існує безліч синонімічних назв цих людей, проте вони можуть мати на увазі і деякі відмінності в статусі – в залежності від регіону, наприклад, в штаті Уттар-

Прадеш їх називають кхунса, кходжа, кусра, мукхама, в Андхра-Прадеш – кхаді, Котхі, в Гуджараті – парайя, фатада, чхакі [7].

Хіджра в Індії відображає парадокси, властиві сексуальній моралі в цій країні. За постановою суду 2013 року, одностатеві відносини поставлені поза законом, при цьому ідентичність транссексуалів, навпаки, визнається. Причина полягає в тому, що за Хіджрами закріплені ритуальні функції на весіллях і при храмах. Логіка індуїзму передбачає, що ті, хто відмовився від продовження роду, здатні наділяти плодючістю інших, а тому є корисними членами суспільства. За правилами, що склалися у Хіджра, день, коли належить позбутися чоловічої гідності, дозволяється призначити самому адепта. Стверджується, що той повинен постити, поки не побачить, що небесна покровителька посміхається йому з ритуальною картини. Іноді операцію відкладають в зв'язку з несприятливими ознаками, що сприймається іншими трансгендерами з розумінням. І все ж, врешті-решт, повинен допустити до себе членокарателя даї-ма, щоб той завдав вирішального удару ножом. Особливість кастрації, яку здійснюють нелегально в громадах Хіджра, полягає в тому, що операція проводиться непрофесійними медиками та без урахування лікарських вимог. Так, даї-ма не застосовуються анестезії і свідомо не зупиняють кровотечу. Екстравагантна практика має релігійне обґрунтування, оскільки передбачається, що через рану в промежині організм залишає чоловіча сила [7].

Хіджри мають культовий статус: бездітні жінки просять у них благословення, хіджри приходять (часто без запрошення) на весілля, святкування з нагоди народження хлопчика, беруть участь в переїздах. Вони співають і танцюють, вимагаючи за це «бадхаї» – своєрідна винагорода за благословення. В іншому випадку вони погрожують накласти прокляття, зробивши чоловіків імпотентами, а жінок безплідними. Багато хіджри часто заробляють на життя проституцією, жебрацтвом або шахрайством. Хіджри в більшості є індуїстами, меншість складають мусульмани. Вони схильні жити разом в громадах, або «будинках», всередині яких існує чіткий розподіл ролей і система підтримки. Близько 20% хіджр мають сім'ю – одружені на жінках і навіть мають дітей. Європейські соціологи протягом десятиліть задаються питанням, що змушує чоловіків в Індії «звертатися» в жінок. Дослідники сходяться на тому, що істотне значення має позиція самих Хіджра, які

приймають до своїх лав тільки тих, хто піддав себе членушкодженню [7].

Відзначається, що входження в касту вигідно для деяких індійців – принаймні декласованих. Багато з них, вже зробилися жебраками, прагнуть стати членами корпорації, право якої збирати милостиню закріплено звичаєм. Інша причина, що змушує чоловіків робитися жінками, - рання імпотенція, яка в Індії, як і в інших країнах, розглядається як покарання від вищих сил. У трактуванні Хіджри втрата чоловічої сили пов'язується не з нездоровим способом життя, а з особливим «закликом» Мати, чинити опір якому - значить накликати на себе покарання. «Той, хто противиться богині, будучи при цьому імпотентом, в сімох майбутніх втіленнях також народиться імпотентом», - розповідає про народне повір'я індолог Серена Нанда.

За останні роки суспільне становище хіджр значно покращилося. Вони створили свою профспілку. Держава довірила їм збір податків, створивши спеціальну службу. У 2014-му хіджр офіційно визнали третьою статтю.

3. Не чоловіки і не жінки: Бердаш. Під час подорожей по Північній Америці в середині XVII століття французькі місіонери і дослідники помітили серед аборигенів чоловіків, які виконували роль жінок і носили жіночий одяг (трансвестити), в якості своїх сексуальних партнерів обираючи чоловіків. По відношенню до цих чоловіків, а також жінок, які носили чоловічий одяг, брали участь в полюванні, військових битвах та інших заняттях, що розцінювалися їх культурою як чоловічі, було застосовано французьке слово *berdache* (чоловік-гомосексуаліст). У 1530 році іспанський дослідник Кабеса де Вака вперше зробив запис у своєму щоденнику про це явище. Пізніше, за численними повідомленнями 17-го століття іспанських конкістадорів, католицьких місіонерів, французьких торговців хустром і британських колоністів було підтверджено це ж явище у багатьох племен. Антропологи пізніше документально позначили це явище як «третьа стаття», виявивши аналогічний статус не менше у 120 інших північноамериканських племен і в багатьох інших культурах в усьому світі. Вважається, що явище Бардаш було широко поширене в Америці, представлено в кожному великому племені ірокезів на північному сході і вздовж усього східного узбережжя до племен піма, навахо, іллінойс, арапахо і мохаве на Великих Рівнинах; в племенах яки і сапотеков в Мексиці, в декількох американських племенах і серед ескімосів Аляски.

Американський антрополог Рут Андерхилл вже в 1930 році описала становище Бардаш в племені папаго. Вони були названі європейцями Бардаш або бердах, бердаче, *berdache* від перського «*bardaj*», спочатку зневажливий термін, що означає пасивного гомосексуального партнера, «хлопчика для утіх». Тим не менш, індіанські *berdache* дуже сильно відрізняються від європейського значення «*berdaj*», «єретика-содоміта», як записано про це хрестоносцями під час вторгнення в Персію в середні століття. Індіанська духовна філософія не тільки приймає статус «третьої статі», але майже заохочує його. За рідкісним винятком деяких з найбільш войовничих племен, таких як *Apache* і *Comanche*, бардаш комфортно існують майже в кожному племені північноамериканських індіанців, особливо на Середньому Заході, Великої Долини і Південно-Заході. В окремих племенах американських індіанців бардаши повністю засвоювали стиль одягу, манери і роль в суспільстві протилежної статі. У цих суспільствах чоловіки-бардаши виконували «жіночі» домашні обов'язки, такі як приготування їжі, турбота про одяг і добрий стан знарядь праці, заняття сільським господарством. Жінки-бардаши робили зброю і полювали.

В інших племенах бардаши одягалися і поводитися відповідно до своєї біологічної статі, беручи на себе тільки соціальну роль протилежної статі. Вони розглядалися як свого роду «святі». Бардаш-чоловік може стати однією з декількох дружин індіанських воїнів, а генетичні жінки, можуть стати «чоловіками», показавши себе вмілими. Загальним (але не універсальним), характерним для бардашей було те, що вони, як вважалося, мають надприродні здібності і могли діяти від імені і з «благословення» духів. Вважалося, що вони могли бути посередниками між психічним і фізичним, оскільки володіли містичним баченням обох статей (так званий «подвійний зір» у деяких племен), тобто, бути пророками і провидцями. Їх проміжне положення дозволило бардашам ставати посередниками в суперечках між статями, допомагати вирішувати подружні конфлікти або сприяти романам. Бардаши були вільні від ритуальних обмежень, пов'язаних з менструацією, вагітністю, або годуванням груддю. Одночасно бардаши ставали батьками для дітей-сиріт або дітей з багатодітних сімей. Хтось із них не брав на себе ролі бардаша до досягнення зрілого віку, а деякі відмовлялися від цієї ролі через кілька років після її прийняття. Частина бардашей не вступала в шлюб; хтось із них одягався

відповідно до ролі бардаша, отримуючи відповідний статус і особливі умови існування, але сексуальною поведінкою вони нагадували гетеросексуалів. Деякі вважають бердачізм формою соціального притулку, екологічною нішею для хлопчиків, які з тих чи інших причин відчують себе нездатними виконувати важкі і змагальні чоловічі ролі і тому зараховують себе до жіночої статі.

Їх не можна вважати гомосексуалістами в європейському розумінні цього слова. Хоча в деяких співтовариствах до бардашів ставилися так, як ніби вони дійсно були людьми протилежної статі (наприклад, чоловікам-бардашам приписувався статус жінок, і при виконанні ритуалів і табу в них бачили жінок), в більшості племен вони ідентифікувалися як люди третьої статі – не чоловіки і не жінки. З цієї причини феномен бардашів був названий прикладом трансгендерною сексуальності (*транс* в даному випадку – «по той бік»).

Наведені приклади культурного феномена як третя стать є найбільш відомі. Бердаче, фаафафіне, вірджини, хіджри, бача-пош – прикладів безліч, а ставлення до кросгендерних проявів, що важливо, в цих різних куточках планети було та є нейтральне або позитивне. Жінки змінювали свій соціальний статус з різних причин. Деякі давали клятву, якщо патріарх родини вмирав. Інші давали клятву через запекле прагнення до незалежності, а треті – бо це був єдиний спосіб уникнути влаштованого шлюбу не зганьбивши сім'ю обраного нареченого. Ця клятва традиційно вимовлялась перед старійшинами міста, хоча деякі жінки приймали її в приватному порядку. В одних культурах ця практика довічна, в інших має тимчасову функцію. Традиція надавала згубний вплив на деяких дівчаток, які вважали, що вони втратили важливі дитячі спогади, а також втратили свою індивідуальність. Питання в тому, коли ж дівчатка отримують стільки ж свободи і поваги, як і хлопчики?

Що до чоловіків, то як ми бачимо в наведених проявах вони набували майже проміжне становище та виконували культову функцію, дуже шанувалися та заохочувались до подібних змін. Наприклад, хіджри дійсно вважають себе ні чоловіком і не жінкою, а чимось третім і цілком святим. В першу чергу посиляючись на те, що бог індусів Шива є гермафродитом.

Це дуже неоднорідна спільнота, що складається з інтерсексуалів, євнухів, гомосексуальних чоловіків і чоловіків-транссексуалів. Деякі з них є транссексуалами, інші ж трансвеститами. Ця особлива група людей володіє

досить низьким соціальним статусом, тому що асоціюється з повіями, «занепалими жінками». Однак в Індії до хіджра не ставляться як до загрози і для них є своє місце в соціальному і культурному порядку як «сакральної касти еротичних чоловіків-жінок». Для хіджр існують свої релігійні традиції, що включають поклоніння богині Бахучара Мата. Рішенням Верховного суду в Індії трансгендери (чоловіки, відчують себе жінками, і жінки, які відчують себе чоловіками) отримали можливість вказувати в паспортах невизначену стать. При цьому вони зможуть претендувати на ті ж соціальні пільги, якими користуються інші меншини в Індії, й стосуються освіти, надання медичної допомоги та робочих місць. Або ж бердачі, їх ще називали люди з двома душами. Тобто народжені жінками брали гендерну ідентичність чоловіків - і навпаки. В самоанському суспільстві фаафафіне виконували конкретну культурну функцію: за звичаєм, якщо в родині не вистачало дівчат для ведення господарства, одного з синів виховували як фаафафіна, прищеплюючи йому і чоловічі, і жіночі риси.

Отже, так звана третя стать, гендер, що не укладається в двійкову систему розуміння статі, є не новим явищем. Воно існувало в різних культурах протягом тисячоліть. Вивчаючи питання третьої статі важливо розуміти відмінності з американським розумінням транссексуалів. Наведені мною приклади існують в абсолютно іншому контексті і наборі значень і не є різновидом американської теми транссексуальності. Для мене, як дослідника, важливо не ставитися з упередженням до ідентичності, поведінки людей. Більш сучасний підхід дозволяє припустити, що «дві душі» не пов'язані ні з гомосексуальними, ні з трансгендерними практиками, а демонструють існування альтернативної гендерної та сексуальної класифікації в культурі корінних народів, у якій немає західного аналога.

Література:

1. Vance, Carole S. Anthropology rediscovers sexuality: A theoretical comment. *Social Science & Medicine*. 1991. vol. 33(8), pp. 875-884.
2. Roscoe W. *Changing Ones. Third and Fourth Genders in Native North America*. New York, 1998. 320 p.
3. Young A. *Women Who Become Men: Albanian Sworn Virgins*, Oxford, 2000. 168 p.
4. Ровинский П. Негуши. *Русская мысль*. 1881. Кн. 1. С. 365-390.

5. Schmidt J. Translating transgender: Using Western discourses to understand Samoan fa'afāfine. *Sociology compass*. 2017. Vol.11, Issue 5. doi.org/10.1111/soc4.12485.
6. Глушкова И. П. Преимущество неопределенности. *Независимая газета*. 06.09.2001.
7. Рыжакова С. И. «Треття пол» (гермафродиты) в индийском обществе: культурно-антропологический анализ. *Мифология и повседневность: Гендерный подход в антропологических дисциплинах: материалы науч. конф. / сост. А. А. Панченко, К. А. Богданов*. СПб.: Алетейя, 2001. С. 439-450.

ДОСВІД США З ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ

Сімонов М. О.,

Науковий керівник: д-р наук з держ. упр., проф. **Сичова В.В.**

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Протидія насильству у сім'ї на сьогодні набуває особливої актуальності. У розвинених країнах Європи та Америки домашнє насильство з кінця ХХ ст. вважається однією з найбільш розповсюджених форм порушення прав людини, якого зазнають в основному жінки всіх вікових і соціально-економічних груп. Курс на євроатлантичну інтеграцію України, поглиблення стратегічного партнерства зі Сполученими Штатами Америки як гарантом міжнародної безпеки на євроатлантичному просторі обумовлює інтерес до вивчення їхнього досвіду з метою застосування кращих практик на українських реаліях.

До кінця ХХ століття у США, як і в інших країнах світу, ситуація із домашнім насильством ґрунтувалася на середньовічному принципі «дім – фортеця чоловіка». Схоже ставлення було в Україні, яка перебувала у складі Радянського Союзу.

Ситуація стала змінюватися з 1995 р., коли у складі Міністерства юстиції США було створене управління з питань протидії насильства щодо жінок (далі – управління). Воно координує організаційні та фінансові ресурси, спрямовані на припинення насильства в сім'ї та в побуті.

Мережа державних і громадських інститутів, що координуються зазначеним управлінням, охоплює структури державної (федеральної) влади, служби реагування, громадських об'єднань, спеціалізовані інституції, що надають допомогу жертвам насильства у сім'ї. До останніх відносяться служби швидкого реагування (гарячі лінії). Таких лише на загальнодержавному рівні у США налічується понад п'ять: загальна лінія у справах домашнього насильства та спеціальні лінії у справах сексуального насильства, захисту жертв злочинів, проти зґвалтувань та проти насильства під час побутового спілкування та знайомств.

Мережа федеральних органів США, що займаються питаннями протидії

наси́льству у сім'ї та у побуті розгалужена. До них належать:

- підрозділи Міністерства оборони (органи сприяння сімейним справам військовослужбовців, попередження і припинення сексуальних злочинів, відділи інформаційно-просвітницької роботи) [6];
- підрозділи Міністерства освіти (управління безпеки та протидії наркотизму у навчальних закладах) [1];
- підрозділи Міністерства охорони здоров'я і соціальних служб (управління у справах дітей та сім'ї, охорони здоров'я жінок, попередження травматизму та ін.) [3; 6];
- підрозділи громадянства та імміграції Департаменту національної безпеки [7];
- бюро у справах жінок Міністерства праці [3] та ін.

Вагоме значення в системі організацій із попередження насильства у сім'ї у США мають управління охорони здоров'я жінок Міністерства охорони здоров'я та соціальні служби. Основний зміст їх діяльності у зазначеній сфері полягає у координуванні зв'язків із федеральними, місцевими органами влади та недержавними організаціями з питань насильства щодо жінок. Діяльність загальнодержавного координаційного центру виходить за межі органів охорони здоров'я і полягає у виробленні ефективних підходів до виявлення фактів пошкодження здоров'я внаслідок вчиненого насильства у сім'ї, надання потерпілим особам медичної, психологічної та іншої консультативної допомоги посередництвом різноманітних державних установ та недержавних організацій [1].

Ретельному моніторингу випадків сімейних конфліктів сприяє функціонування у місцевій поліції США спеціальних підрозділів (DVRU), спрямованих на зниження рівня насильства в сім'ї. У 1994 року почали працювати підрозділи поліції Портленда, безпосереднім завданням таких підрозділів поліції стало проведення розслідувань окремих випадків домашнього насильства, сприяння їх недопущенню та припиненню, надання допомоги жертвам, розірвання циклу насильства і його продовження з покоління в покоління, професійна підтримка місцевих та регіональних ініціатив з реагування на насильство в сім'ї.

Як зазначають американські дослідники Д. Бутцер, Л. Бронфман та Б. Стіпак [1], ці підрозділи являють собою продукт нової філософії

забезпечення громадської безпеки у діяльності поліції, що засновується на врахуванні інтересів територіальної громади. Цей відділ поліції отримує копію матеріалів справ щодо всіх зафіксованих випадків насильства в сім'ї на наступний день після їх подачі. Уповноважений працівник відділу протягом декількох днів після інциденту зустрічається наодинці з жертвами домашнього насильства та обговорює факти вчиненого насильства.

Американська практика свідчить, що приблизно 10 % зафіксованих випадків насильства у сім'ї будуть опрацьовуватися в подальшому співробітниками поліції. Це передбачає одержання від свідків та з інших джерел додаткової інформації для того, щоб заарештувати кривдника або застрахувати подальше переслідування потерпілої сторони сімейного конфлікту. В такому разі працівники поліції будуть надавати допомогу жертвам, притягаючи правопорушника до юридичної відповідальності та для запровадження спеціальних обмежень. Акцент при цьому робиться на надання в доступній формі інформації про правову сторону реагування на порушення прав людини, документування проявів агресії та насильства, допомогу в складанні юрисдикційних документів щодо факту насильства, забезпечення охорони та супроводження потерпілої особи до залу суду для захисту її прав на обрання форми реагування до правопорушника.

Досить часто офіцер поліції повідомляє про випадок домашнього насильства інші заклади соціальної та правової сфери для додаткової підтримки потерпілої особи. У зв'язку з цим співробітники поліції налагоджують постійний зв'язок із місцевими соціальними притулками, органами опіки та піклування, установами обслуговування літніх людей та інших соціальних груп. У місцях компактного проживання певних етнічних, релігійних чи інших груп населення, у відділі протидії сімейному насильству поліції працюють фахівці, що володіють мовою чи знають культурні особливості цих меншин.

Готовність поліції до якісного реагування на випадки насильства у сім'ї забезпечується тривалим спеціальним курсом-тренінгом за участі практичних працівників. На тренінгах не лише обговорюються питання обов'язків поліції згідно законодавства з протидії сімейному насильству, але й особливості психологічного циклу насильства, практикуються сценарії можливих випадків з метою відпрацювання різних аспектів надання захисту і підтримки у реалізації

прав потерпілих осіб. При цьому, до проходження зазначеної навчальної програми залучаються не лише працівники відділу протидії сімейному насильству, але і працівники патрульної служби, які безпосередньо реагують на виклики поліції та прибувають на місце злочину.

Практика американської поліції заснована на чітких правилах реагування поліції на випадки насильства у сім'ї, а саме [1]:

- поліція реагує на випадки насильства у сім'ї, що пов'язані із шкодою життю й здоров'ю особи, у інших випадках повідомляє соціальні служби;
- на місце події, як правило, направляються два працівники які отримують оперативну інформацію щодо попередніх правопорушень у цій сім'ї, наявності захисних приписів чи судових наказів про обмеження спілкування, наявності зброї тощо.

В Україні з 2018 р. діє закон «Про запобігання та протидію домашньому насильству». У 2018 усі оператори служби «102» пройшли курс на базі Дніпропетровського університету внутрішніх справ у рамках пілотного проєкту Національної поліції «Поліна» («поліція проти насильства») для протидії домашньому насильству [2]. У рамках проєкту в п'яти східних регіонах України (Дніпропетровська, Запорізька, Харківська та підконтрольні Україні території Донецької і Луганської областей) було сформовано 21 мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги. Соціальні працівники і психологи мобільних бригад надають екстрену допомогу потерпілим від гендерно-обумовленого й домашнього насильства [4]. Слід надати належне Україні: починають запроваджуватися навчання працівників поліції на тренінгах із питань сімейного насильства, налагоджуватися контакти з громадськими організаціями, що надають допомогу жертвам сімейного насильства.

Таким чином, американський досвід з координації дій органів влади та громадянського суспільства має значний інтерес для України. США має спеціальну розгалужену систему з вирішення питань домашнього насильства: спеціальне управління в Міністерстві юстиції, підрозділи в Міністерстві оборони, Міністерстві освіти, Міністерстві охорони здоров'я і соціальних служб, Департаменту національної безпеки, бюро Міністерства праці, відділи протидії сімейному насильству в поліції. Це свідчить про впровадження гендерного підходу в діяльності майже всіх органів влади як на центральному

(федеральному) так і на місцевому рівнях.

Важливим для України є американський досвід роботи поліцейських у відділі протидії сімейному насильству з жертвами насильства в сім'ях етнічних, релігійних меншин: володіння мовою та знаннями про культурні особливості цих груп населення. Системну роботу з профілактики домашнього насильства також слід розглядати як зразок для наслідування.

Література:

1. Галай А. О., Галай В. О., Головка Л. О., Муранова В. В. та ін. Міжнародний досвід попередження та протидії домашньому насильству: монограф. / за заг. ред. А. О. Галай. Київ: КНТ, 2014. 160 с.
2. Годі терпіти: усе про гендерне насильство проти жінок. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/genderne-nasilstvo/godi-terpiti-use-pro-genderne-nasilstvo-proti-zhinok-134410.html>
3. Проект Національної поліції «Поліна». URL: http://mvs.gov.ua/ua/news/11746_Kostyantyn_Bushuv_Polina__odnim_i_uspishnih_prikladiv_roboti_policii_u_sferi_zapobigannya_domashnomu_nasilstvu_FOTO_INFOGRAFIKA_.htm.
4. Facts about Violence. URL: <http://www.feminist.com/antiviolence/facts.html>
5. Government in action on violence against women. URL: <http://womenshealth.gov/violence-against-women/governmentin-action/>
6. National Hotlines and Help for Victims URL: <http://www.ovw.usdoj.gov/hotnum.htm>.
7. Women's Bureau. URL: <http://www.dol.gov/wb/>.

ГЕНДЕРНИЙ ПРОФІЛЬ НАУКОМЕТРІЇ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ ПЕРЕМІЩЕНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ)

Стриженко А. Р., Сушко О. Ю.

Наук. керівн. – д-р техн. наук, доц. Фесенко Т. Г.

*Харківський національний технічний університет сільського господарства
імені Петра Василенка, м. Харків*

Відомо, що наукометрія, як сфера, дотична до статистичних досліджень структури і динаміки наукової інформації, стає важливим чинником оцінювання сучасних університетів, визначення їх позиції в локальній та світовій наукових системах. У вітчизняній системі вищої освіти результати наукометричного аналізу застосовуються для підтвердження закладами вищої освіти (далі – ЗВО) статус «національного». Згідно статті 29 Закону України «Про вищу освіту» статус «національного» ЗВО є почесним і надається за визначний внесок у розвиток вітчизняної вищої освіти, науки та культури. Усі заклади вищої освіти із статусом національного зобов'язані подавати щорічні звіти «про виконання критеріїв» до Національного агентства та розміщувати їх на власних офіційних веб-сайтах [1].

У 2019 році Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти вперше було здійснено аналіз річних звітів національних ЗВО [2]. Особлива увага звертається на «переміщені вищі навчальні заклади». Низькі показники, але у межах норми, показали чотири ЗВО, переміщені з тимчасово окупованих територій (Донбаська національна академія будівництва і архітектури; Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського; Донецький національний медичний університет; Луганський національний аграрний університет) [2, с.20].

Звертає на себе увагу той факт, що у підготовленому Національним агентством із забезпечення якості освіти аналітичному звіті відсутня гендерносегредована статистика за основними показниками: П1 – кількість здобувачів вищої освіти, П3 – кількість здобувачів вищої освіти – призерів олімпіад і конкурсів, П4 – середньорічна кількість іноземних студентів, П6 –

кількість науково-педагогічних і наукових працівників, П7 – кількість НП і НПП, які стажувалися за кордоном, П8 – кількість НП і НПП, які здійснювали наукове керівництво не менше 5 здобувачів, П9 – кількість НП і НПП із науковим ступенем та/або вченим званням, П10 – кількість докторів наук та/або професорів, П12 – сума показників індексів Гірша у Scopus, П13 – сума показників індексів Гірша у Web of Science, П14 – кількість працівників, які мають не менше 5 публікацій у Scopus та/або Web of Science [1, с.23-24]. Така «гендерна сліпота» національного звіту засвідчує відсутність поступу у впровадженні гендерного підходу у вищій освіті. А жаль, бо питання формування гендерної культури національної еліти, підвищення її гендерної компетентності є вкрай важливим завданням [3].

Одним із критеріїв надання та підтвердження статусу національного закладу вищої освіти є *«середнє значення показників індексів Гірша науково-педагогічних та наукових працівників у наукометричних базах Scopus, Web of Science, інших наукометричних базах, визнаних МОН, приведене до кількості науково-педагогічних і наукових працівників цього закладу»* [2, с.13]. Гендерносегредований наукометричний аналіз, що дає можливість оцінювати внесок дослідників/ниць як виробників інформації в світовий інформаційний масив, вимогами до звіту Національного агентства не передбачений.

Об'єктом даного дослідження є переміщені ЗВО, що мають статус «національний». З початком антитерористичної операції на Донбасі у 2014 році з території Донецької, Луганської та Криму переїхали на підконтрольну територію України 19 закладів вищої освіти (з них 18 державних і 1 приватний). Серед тимчасово переміщених дев'ять ЗВО мають статус «національний», а саме:

- Донецький національний університет імені Василя Стуса (ДонНУ ім. В. Стуса, Вінниця);
- Донецький національний технічний університет (ДонНТУ, Покровськ);
- Донбаська національна академія будівництва і архітектури (ДонНАБА, Краматорськ);
- Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського (ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського, Кривий Ріг);
- Донецький національний медичний університет (ДонНМУ, Кропивницький,

Маріуполь і Краматорськ);

- Луганський національний університет імені Тараса Шевченка (ЛНУ ім. Т. Шевченка, Старобільськ);
- Луганський національний аграрний університет (ЛНАУ, Старобільськ);
- Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля (СНУ ім. В. Даля, Сєверодонецьк);
- Таврійський національний університет імені Володимира Івановича Вернадського (ТНУ ім. В.І. Вернадського, Київ).

Оскільки заклади вищої освіти із статусом національного зобов'язані не тільки подавати щорічні звіти «про виконання критеріїв» до Національного агентства, а й розміщувати їх на власних офіційних веб-сайтах, вихідною для даного дослідження стала інформація саме сайтів ЗВО. В рамках даного дослідження було проаналізовано рівень цитованості публікацій керівників (ректорів і проректорів) переміщених ЗВО зі статусом «національний» шляхом застосування гендерного аналізу їх профілів у Google Scholar (табл. 1). Сучасні методологічні основи щодо оцінки системи управління на основі гендерно-орієнтованого підходу презентовані у роботах [4–7]. Питання застосування гендермейнстрімінгових підходів в управлінні освітою, системою послуг в університетах неодноразово ставали об'єктом окремих міжнародних проєктів і наукових досліджень [8–11] та ін.

Таблиця 1. Наукова активність ректорів та проректорів переміщених ЗВО зі статусом «національний» у Google Scholar

| ПІБ, посада | Стать | Кількість цитувань | індексів Гірша | |
|--|-------|--------------------|----------------|-----|
| | | | h | i10 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <i>Донецький національний університет ім. В. Стуса</i> | | | | |
| ректор | ч | 228 | 8 | 5 |
| перший проректор | ж | 263 | 8 | 7 |
| проректор з науково-педагогічної, соціальної роботи та міжнародної співпраці | ж | 284 | 8 | 6 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|-----|----|----|
| проректор з наукової роботи | ч | 80 | 4 | 2 |
| проректор з адміністративно-господарської роботи | ч | — | — | — |
| проректор з інноваційної діяльності та розвитку інфраструктури | ч | — | — | — |
| <i>Донецький національний технічний університет</i> | | | | |
| ректор | ч | 29 | 3 | 0 |
| перший проректор | ч | 46 | 3 | 1 |
| проректор з наукової роботи | ч | 265 | 7 | 3 |
| проректор з науково-педагогічної роботи | ж | 70 | 4 | 0 |
| проректор з міжнародних зв'язків | ж | 368 | 10 | 11 |
| <i>Донбаська національна академія будівництва і архітектури</i> | | | | |
| ректор | ч | — | — | — |
| перший проректор з навчальної та фінансової роботи | ч | 6 | 2 | 0 |
| <i>Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського</i> | | | | |
| в.о. ректора | ж | 253 | 8 | 6 |
| перший проректор | ч | 56 | 4 | 1 |
| проректор з науково-педагогічної роботи, міжнародних зв'язків та розвитку | ж | 15 | 2 | 0 |
| <i>Донецький національний медичний університет</i> | | | | |
| ректор | ч | 113 | 5 | 2 |
| перший проректор з навчально-педагогічної роботи | ч | — | — | — |
| проректор з науково-педагогічної та наукової роботи | ж | 279 | 8 | 7 |
| проректор з науково-педагогічної та лікувальної роботи | ж | — | — | — |
| проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародних зв'язків | ч | — | — | — |
| проректор з економіки та адміністративно-господарської роботи | ч | — | — | — |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|-----|---|---|
| <i>Луганський національний університет імені Тараса Шевченка</i> | | | | |
| ректор | ч | 411 | 6 | 6 |
| проректор з науково-педагогічної роботи | ч | 360 | 5 | 3 |
| проректор з науково-педагогічної роботи | ч | — | — | — |
| проректор з науково-педагогічної роботи | ч | — | — | — |
| проректор з адміністративно-господарської роботи | ч | — | — | — |
| <i>Луганський національний аграрний університет</i> | | | | |
| в.о. ректора | ч | 151 | 5 | 2 |
| проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи | ж | 11 | 2 | 0 |
| проректор з адміністративно-господарської роботи | ч | — | — | — |
| <i>Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля</i> | | | | |
| ректор | ж | 162 | 7 | 4 |
| перший проректор | ч | — | — | — |
| проректор з наукової роботи | ч | 9 | 2 | 0 |
| проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародної діяльності | ч | — | — | — |
| <i>Таврійський національний університет імені Володимира Івановича Вернадського</i> | | | | |
| в.о. ректора | ч | — | — | — |
| перший проректор | ж | — | — | — |
| проректор з науково-педагогічної діяльності та інноваційного розвитку | ж | — | — | — |

* «—» не виявлено, пошук здійснювався із використанням системи «Google» у квітні 2020 року

Загалом керівний склад переміщених ЗВО зі статусом «національний» представлений гендерним співвідношенням 43% (12 жінок) до 47% (16 чоловіків). Встановлено (рис. 1), що на посади ректорів (та в. о. ректорів) переміщених ЗВО зі статусом «національний» призначено 7 чоловіків (78%) і 2 жінки (22%). Аналогічна тенденція спостерігається і під час призначення на посади «проректорів»: 16 чоловіків (64%) і 12 жінок (36%).

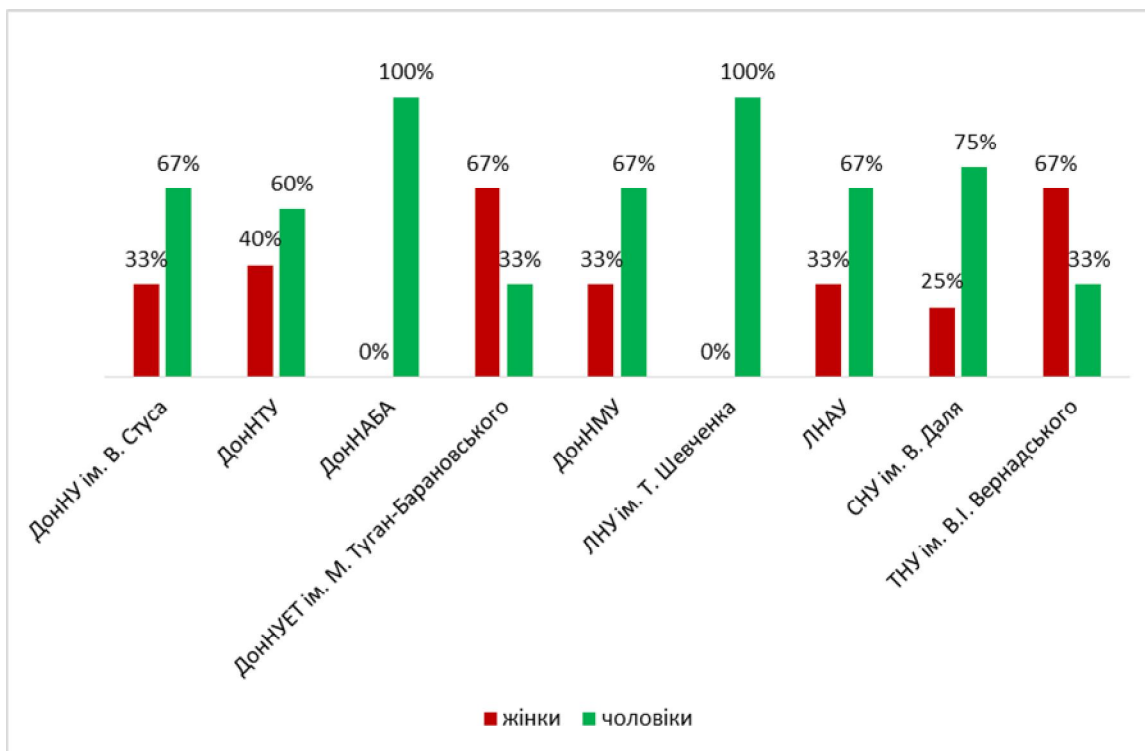


Рис. 1. Співвідношення чоловіків і жінок у керівному складі переміщених ЗВО зі статусом «національний»

Виключно «чоловіче обличчя» має керівництво ДонНАБА і ЛНУ ім. Т. Шевченка на відміну від керівників ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського і ТНУ ім. В.І. Вернадського, де переважають жінки (67%). Найменший гендерний розрив у керівному складі – 20% у ДонНТУ (чоловіків 60% і жінок 40%).

Методика розрахунку індексу Гірша базується на кількості цитувань публікацій автора. Для кожного переміщеного ЗВО зі статусом «національний» обчислено сумарна кількість цитувань «жінок-науковиць-керівниць» та «чоловіків-науковців-керівників». Загальна кількість цитувань наукових публікацій у Google Scholar (табл. 1) «жінок-науковиць-керівниць» склала 1705 (55%), а у «чоловіків-науковців-керівників» – 1413 (45%). Тобто цитованість 12 «жінок-науковиць-керівниць» переважає на 10% цитованості 16 «чоловіків-науковців-керівників».

У контексті кожного переміщеного ЗВО зі статусом «національний» (рис. 2) більш цитовані «жінки-науковиці-керівниці» працюють у: ДонНУ

ім. В. Стуса, ДонНТУ, ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського, ДонНМУ, СХУ ім. В. Даля.

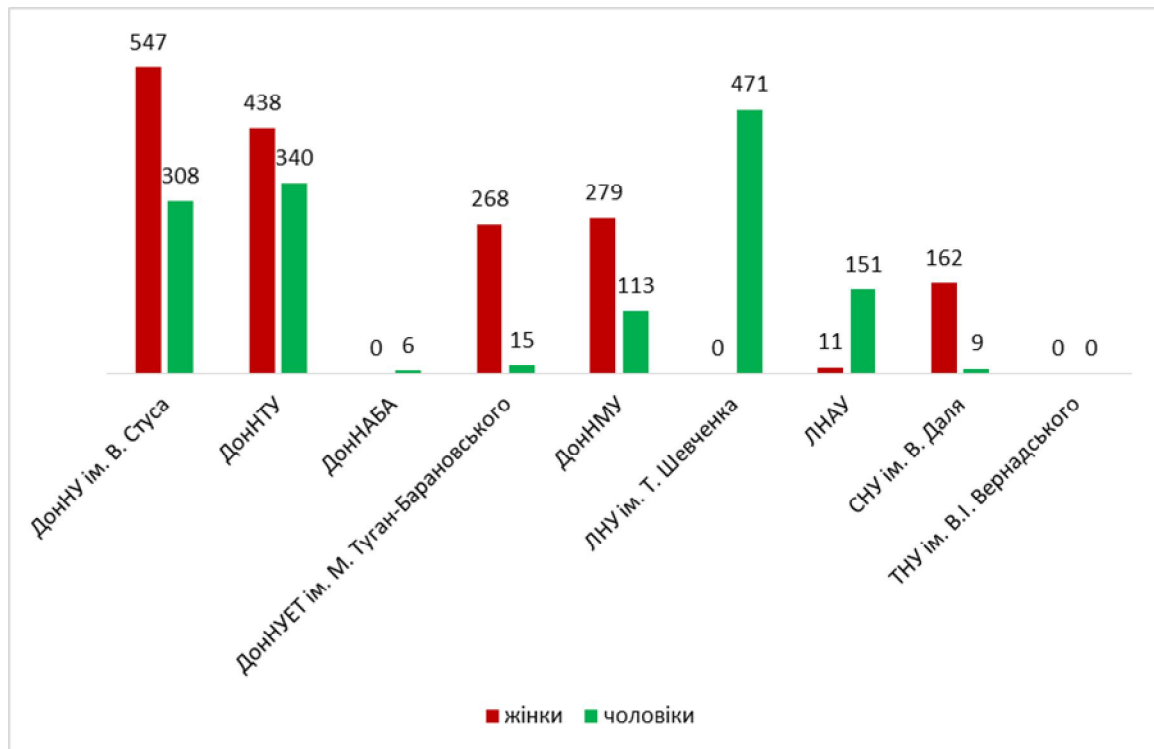


Рис. 2. Сумарна кількість цитувань «жінок-науковиць-керівниць» та «чоловіків-науківців-керівників» переміщених ЗВО зі статусом «національний»

Далі, наступні «гендерні зрізи» цитованості керівників переміщених ЗВО зі статусом «національний» здійснювалися за результатами аналізу результатів обчислень (рис. 3):

- середнього значення кількості цитувань «жінки-науковиці-керівниці» та «чоловіка-науковця-керівника»;
- середнього значення показників індексу цитувань «h» «жінки-науковиці-керівниці» та «чоловіка-науковця-керівника»;
- середнього значення показників індексу цитувань «i10» «жінки-науковиці-керівниці» та «чоловіка-науковця-керівника».

Найбільші гендерні розриви за показником «середнє значення кількості цитувань» (рис. 3-а) на перевагу жінок наявні у ДонНУ ім. В. Стуса (197 цитувань), ДонНМУ (112 цитувань), у СХУ ім. В. Даля (159 цитувань), а у ЛНУ ім. Т. Шевченка перевага залишається за чоловіками (154 цитувань).

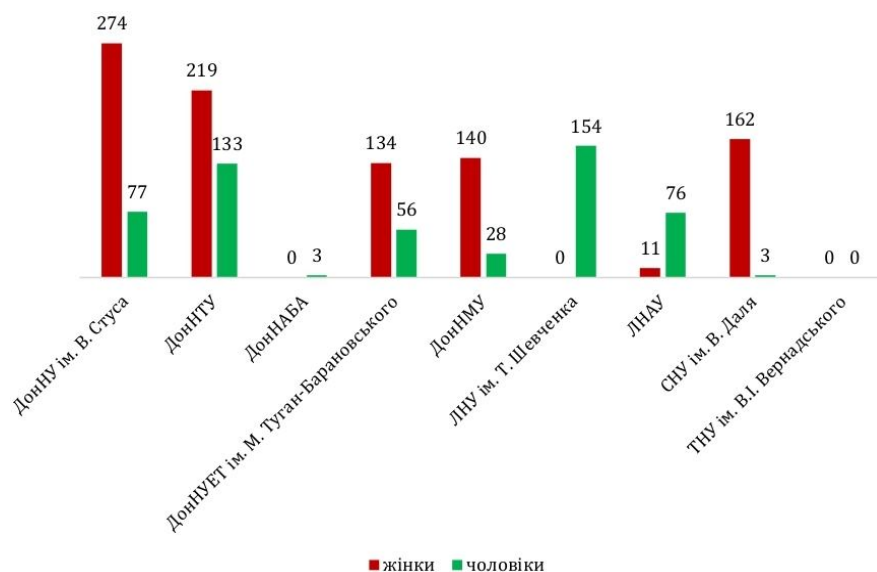


Рис. 3. Середні значення кількості цитувань керівництва переміщених ЗВО зі статусом «національний»

Аналогічними є гендерні диспропорції, характерні для середніх значень показників індексу цитувань «h» (рис. 4) і «i10» (рис. 5).

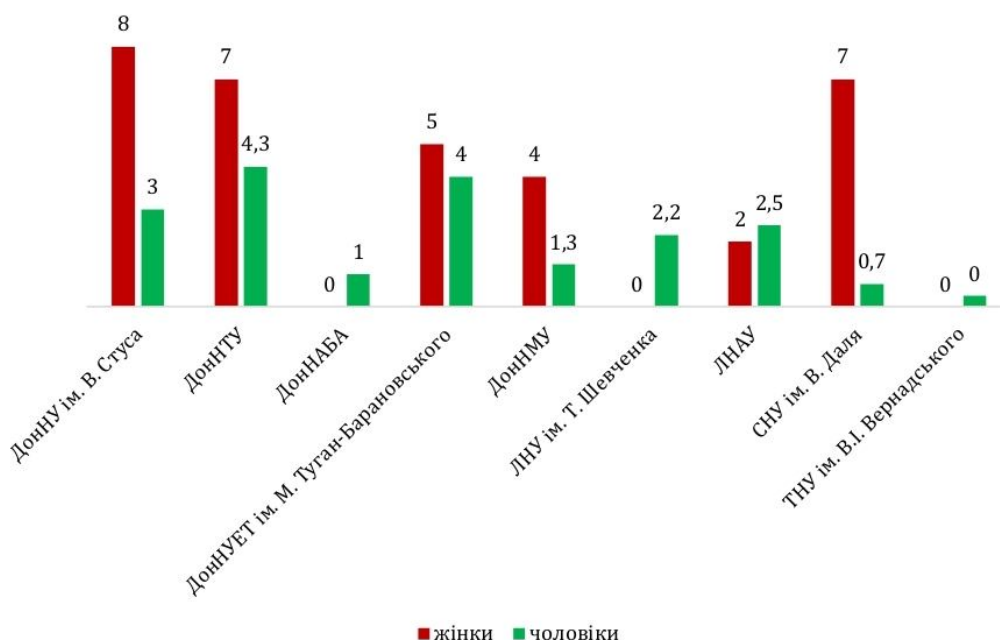


Рис. 4. Середні значення показників індексу цитувань «h» керівництва переміщених ЗВО зі статусом «національний»

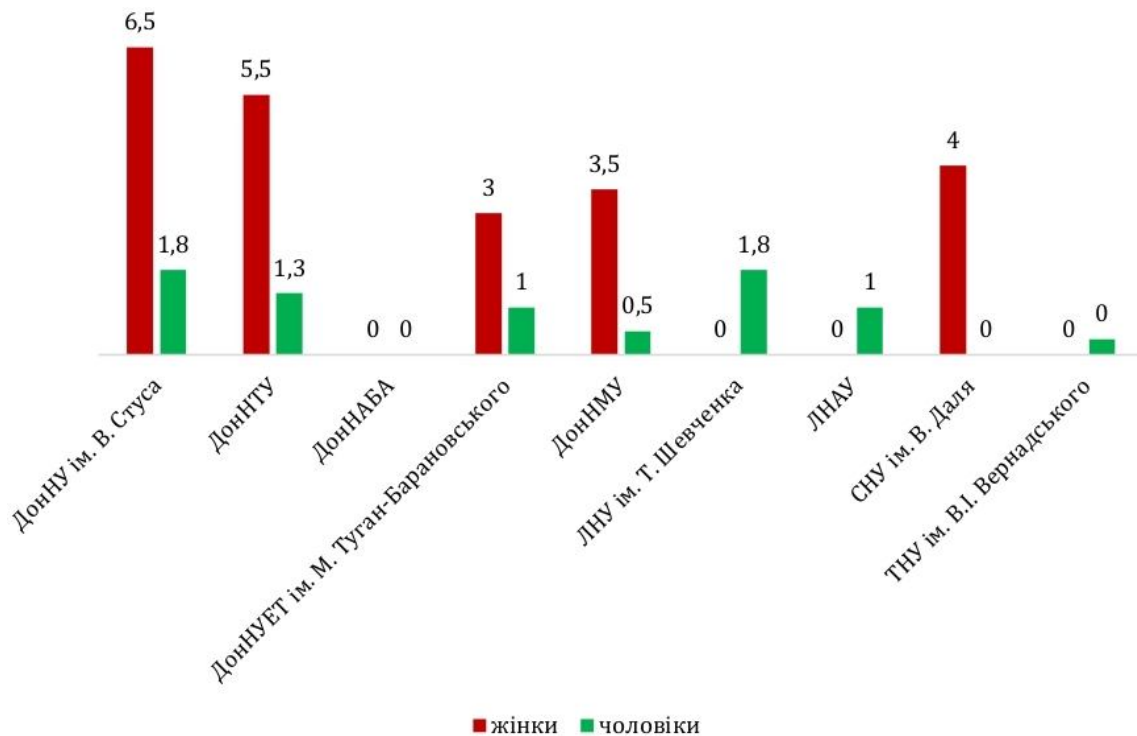


Рис. 5. Середні значення показників індексу цитувань «i10» керівництва переміщених ЗВО зі статусом «національний»

У цілому, загальний міні-рейтинг переміщених ЗВО зі статусом «національний» за показником «середнє значення показників індексів Гірша» набуває вигляду: 1 – ДонНТУ ($h=5,4$); 2 – ДонНУ ім. В. Стуса і ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського ($h=4,7$); 3 – ЛНАУ і СНУ ім. В. Даля ($h=2,3$); 4 – ДонНМУ і ЛНУ ім. Т. Шевченка ($h=2,2$); 5 – ДонНАБА ($h=1$); 6 – ТНУ ім. В.І. Вернадського ($h=0$).

У загальноукраїнському рейтингу «Топ 200 університетів України» [11] ці ЗВО займають наступні позиції: п. 32 – ДонНУ ім. В. Стуса; п. 67 – ДонНМУ; п. 69 – СНУ ім. В. Даля; п. 72 – ДонНТУ; п. 111 – ЛНУ ім. Т. Шевченка; п. 146 – ТНУ ім. В.І. Вернадського; п. 180 – ЛНАУ; п. 182 – ДонНАБА. ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського – відсутній у рейтингу. Примітно, що відповідно до методики оцінки якості науково-педагогічного потенціалу має найбільшу «вагомість» – 40%.

У підсумку, для моніторингу і оцінки критеріїв надання та підтвердження статусу національного керівництву ЗВО пропонується запроваджувати гендерносегреговані данні про якість науково-педагогічного потенціалу. Проводити «гендерні зрізи» за усіма критеріями, а не обмежуватись «середніми значеннями показників індексів Гірша». Застосування гендерноорієнтованих практик в управлінні ЗВО дозволить розвинути професійні компетентності осіб, які приймають рішення, створити гендерносправедливі умови праці (кар'єрний ліфт), а також сталий розвиток і позитивне просування у вітчизняних та міжнародних рейтингах університетів.

Література:

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 22.11.2017 р. № 912 «Про затвердження Порядку та критеріїв надання закладу вищої освіти статусу національного, підтвердження чи позбавлення цього статусу».
2. Виконання критеріїв надання та підтвердження статусу національного закладу вищої освіти : Аналітичний звіт. Київ : Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти, 2019. 74 с.
3. Фесенко Г. Формування гендерної компетентності української еліти. *Українознавчий альманах*. 2013. Вип. 14. С. 119-121.
4. Fesenko T., Fesenko G. Developing gender maturity models to project and programme management. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. № 1/3(85). P. 46–55. doi: 10.15587/1729-4061.2017.28031.
5. Fesenko T., Shahov A., Fesenko G. Modeling of maturity of gender-oriented project management office. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. Vol. 5. № 3(89). P. 30–38. doi: 10.15587/1729-4061.2017.110286.
6. Фесенко Т.Г. Офіс гендерно-орієнтованого управління проектами: принципи моделювання. *Управління розвитком складних систем*. 2017. № 29. С. 86-94.
7. Фесенко Т.Г., Фесенко Г.Г. Гендерне бюджетування в освіті: аналіз українських ініціатив на регіональному рівні. *Рівність, лідерство, спілкування, в європейських прагненнях української молоді*: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, (Тернопіль, 5-7 жовтня, 2016 р.) ; за заг. ред. проф. В. П. Кравця. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2016. С. 186–188.
8. Фесенко Т.Г. Шахов А.В., Фесенко Г.Г. Гендерний індекс освіти як контекст інноваційних проектів в Україні. *II Міжнародна наукова конференція «Соціальні трансформації: сім'я, шлюб, молодь, транспорт та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху»*: тези доповідей / відп. за випуск С.М. Гловацька. Одеса: ОНМУ, 2017. С. 15–19.

9. Фесенко Г.Г., Шахов А.В., Фесенко Т.Г., Якунін А.В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами.* Харків : НТУ «ХПІ», 2020. № 1. С. 168–177. DOI: 10.20998/2413-3000.2020.1.10.
10. Фесенко Т. Г., Шахов А. В. Фесенко Г.Г. Гендерний індекс освіти як контекст інноваційних проектів в Україні. *Соціальні трансформації: сім'я, шлюб, середній клас та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху:* тези доп. II міжн. наук. конф. / відп. за вип. С. М. Головацька. Одеса: ОНМУ, 2017. С. 15-19.
11. Шахов А. В., Фесенко Т. Г. Global Gender Gap Index: презентативність України у досягненні гендерної рівності. *Гендерна політика міст: історія і сучасність:* матеріали V міжн. наук.-практ. конф., 15-16 березня 2018 р., м. Харків / Харків. нац. ун-т міськ. госп-в ім. О. М. Бекетова. Харків, 2018. Вип.6. С.110-114.

ЖІНКИ НА ПОЛІТИЧНОМУ ОЛІМПІ УКРАЇНИ

Токар А. В.

Науковий керівник: викладач-методист **Харченко В. Є.**

Лозівська філія

Харківського державного автомобільно-дорожнього коледжу

15 березня 2020 року Лозівщина та сусідні з нею райони очікують на чергові виборчі перегони. У когось виникне питання, а чим же вони такі особливі, що їм варто приділяти особливу увагу? Начебто вибори як вибори. Однак це на перший погляд. З початку виборчого процесу на окрузі №179, куди власне і входить Лозівщина, було зареєстровано 40 кандидатів. Практика показала, що кандидатів, які реально були налаштовані на боротьбу за перемогу, було всього шість, з них п'ять жінки. Перемогами жінок на виборах нікого не здивуєш. Та ситуація, коли лідерами виборчих перегонів можуть стати кілька жінок, буде в українській виборчій історії вперше. Тож питання участі жінок в політиці було і є надзвичайно актуальним в Україні.

Перетворення України на самостійну державу в 1991 році призвело не лише до політичних та економічних змін. Це призвело і до свідомого перерозподілу соціальних ролей в українському суспільстві. Це була об'єктивна необхідність зміни традиційних функціональних ролевих розподілів між чоловіком і жінкою. Історично склалось так, що український чоловік брав на себе роль борця у визвольних змаганнях нації і гинув у розквіті сил, або ж віддавав сили служінню імперії, і теж переставав існувати як потенційний чи реальний творець своєї нації. Жінка ж залишалася берегинею роду, і тому її роль, освячена суспільною традицією, була, безумовно, сімейною.

Гендерна політика – це цілеспрямована діяльність державних інституцій та громадських об'єднань з метою забезпечення рівноправності між чоловіками і жінками, а також я сукупність необхідних заходів для розвитку потенціалу кожної людини, незалежно від статі, для збалансованого розвитку суспільства. Метою державної гендерної політики має бути піднесення статусу жінок, шляхом справедливого оцінювання суспільством подібностей та відмінностей

між жінками і чоловіками, активізація жінок, забезпечення гідних умов для їх розвитку і самореалізації.

Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Міжнародний пакт про цивільні й політичні права і факультативний протокол, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок, прийняті ООН у XX столітті, визначили подальші шляхи розвитку держав світу, в тому числі і України. Невід’ємні і непорушні права всіх членів суспільства, проголошені в Міжнародному біллі про права людини, знайшли своє відображення в Конституції України і в національному законодавстві. На перший погляд у законодавчому забезпеченні рівноправного стану жінок Україна практично не поступається розвинутим країнам. Однак між статтями законодавства про гендерну рівноправність і тим, що реально відбувається, є значні розбіжності.

На сьогодні є досить актуальним і важливим є питання, чи потрібна жінка в політиці. Відповідь, на перший погляд на таке складне питання, досить проста, тому що інтереси жінок в політиці можуть реалізувати лише жінки. Та реальність свідчать зовсім про інше.

Незважаючи на певні успіхи в різних сферах життя (освіта, охорона здоров’я тощо) досягнення гендерного паритету у вищих представницьких органах країни є одним із найскладніших завдань, з якими стикається держава.

Період проголошення Україною незалежності (з 1991 року) показав поступове збільшення кількості жінок-депутаток у Верховній Раді України.

Верховна Рада 1990-1994 рр. – 463 чоловіка, 12 жінок; [1]

Верховна Рада 1994-1998 рр. – 418 чоловіка, 18 жінок; [2]

Верховна Рада 1998-2002 рр. – 441 чоловіка, 38 жінок; [3]

Верховна Рада 2002-2006 рр. – 477 чоловіка, 28 жінок; [4]

Верховна Рада 2006-2007 рр. – 442 чоловіка, 41 жінок; [5]

Верховна Рада 2007-2012 рр. – 496 чоловіка, 42 жінок; [6]

Верховна Рада 2012-2014 рр. – 432 чоловіка, 46 жінок; [7]

Верховна Рада 2014-2019 рр. – 398 чоловіка, 53 жінок; [8]

Верховна Рада 2019- рр. – 364 чоловіка, 86 жінок; [9]

На діаграмі це буде мати такий вигляд:

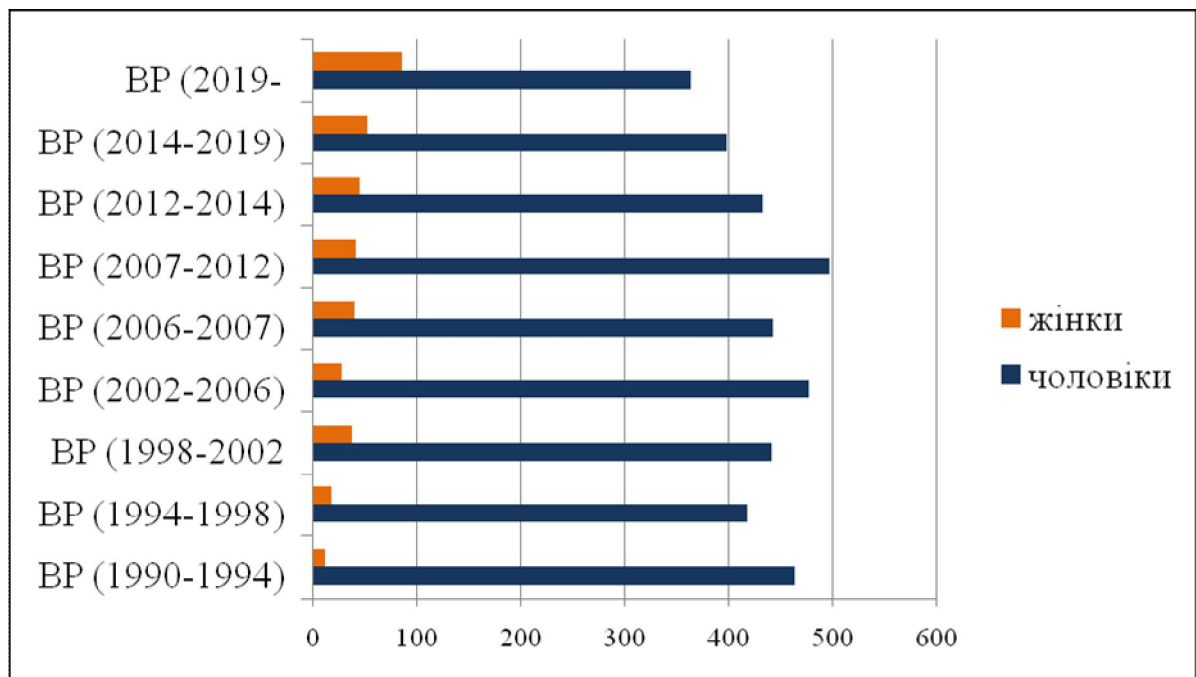


Рис.1 Кількість депутатів чоловіків та жінок у Верховній Раді України різних скликань

Варто зазначити, що до уваги бралися всі депутати однієї каденції, включаючи і тих, хто з різних причин залишав посаду. У процентному відношенні це має такий вигляд:

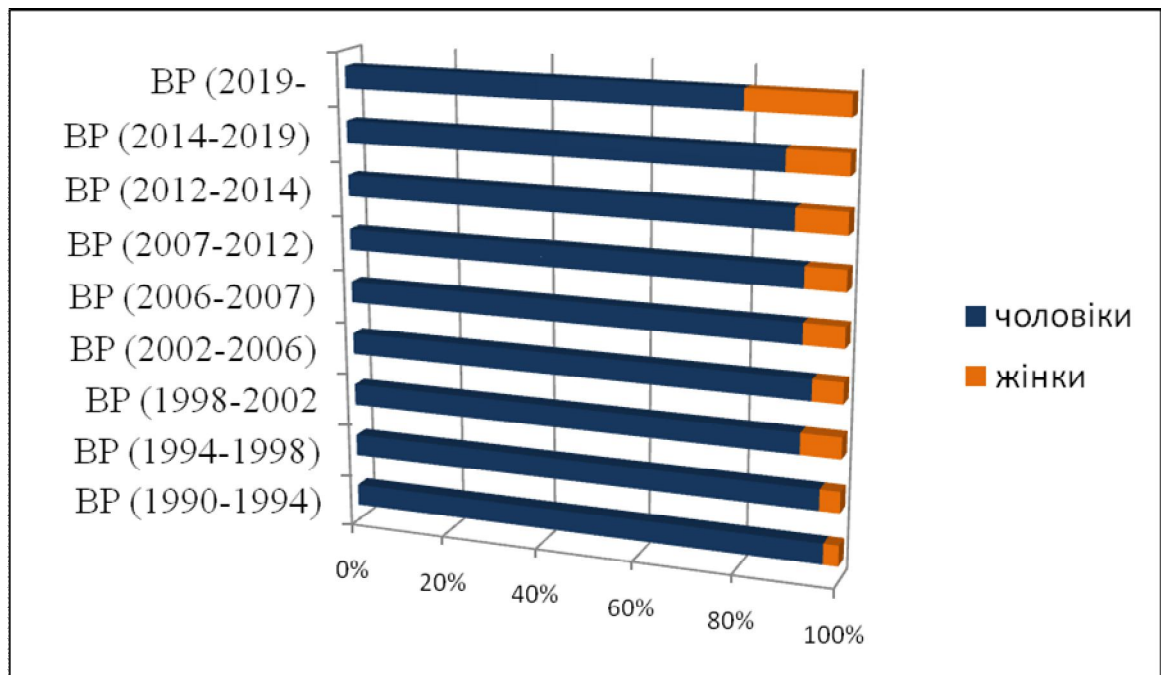


Рис.2 Кількість депутатів чоловіків та жінок у Верховній Раді України різних скликань у процентному співвідношенні.

Для проведення точного кількісного аналізу представництва жінок у Верховній Раді України слід враховувати виборчу систему, згідно з якою жінки були обрані до Парламенту, оскільки Україна стикнулася з ситуацією, коли зміни у виборчій системі відбуваються досить часто на національному та місцевому рівнях. У цьому контексті важливо зазначити, що співвідношення варіювалося в залежності від мажоритарної, пропорційної та навіть змішаної (пропорційно-мажоритарної) системи.

Перші вибори проходили згідно з мажоритарною системою в два тури, коли з кожного виборчого округу було обрано по депутату; виборчий процес продовжувався між двома кандидатами, які отримали найбільшу кількість голосів, у випадку, коли не було отримано абсолютної більшості у першому турі. Виборчий закон, введений у 1998 році, встановив пропорційно-мажоритарну виборчу систему, за якою половина депутатів була обрана в одномандатних округах, а половина – з національних партійних списків.

Відповідно до виборчого законодавства, яке регулювало вибори 2006 та 2007 років, використовувалася пропорційна виборча система, що означає, що всі депутати були обрані з національних партійних списків. На виборах 2012 та 2014 рр. було відновлено пропорційно-мажоритарну систему. Виборча система, а також конфігурація виборчих структур значною мірою вплинула на кількість жінок, які отримали мандат у парламенті.

Це переконливо доводять статистичні дані в таблиці 1. Наведені дані показують, що система пропорційного представництва, яка передбачає обрання депутатів на підставі партійних списків, була найбільш сприятливою в контексті збільшення представництва жінок в парламенті України.

Проте ефективність цієї системи залежить від особливостей її виконання та реалізації. Наприклад, вимога включати жінок, що складають 30 відсотків, до списку кандидатів у партію не буде ефективною, якщо вони розміщені в нижній частині списків.

Список, в якому кожен другий кандидат є жінкою, може забезпечити кращу перспективу. У той же час подібний список не може досягти бажаних результатів, якщо в країні використовується система голосування «відкритого списку», яка дозволяє виборцям змінювати порядок кандидатів у списку.

Таблиця 1. Гендерна складова у Верховній Раді України залежно від виборчої системи. [10]

| Скликання Верховної Ради та виборча система | Кількість депутатів (чоловіки/жінки) | Обрані За пропорційною системою | | Обрані за мажоритарною системою | |
|--|--------------------------------------|---------------------------------|-------|---------------------------------|-------|
| | | чоловіки | жінки | чоловіки | жінки |
| ВРУ (з 1990 по 1994) <i>Мажоритарна виборча система</i> | 475 (463/12) | X | X | 463 | 12 |
| ВРУ (з 1994 по 1998) <i>Мажоритарна виборча система</i> | 436 (418/18) | X | X | 418 | 18 |
| ВРУ (з 1998 по 2002) <i>Змішана виборча система</i> | 479 (441/38) | 219 | 23 | 220 | 15 |
| ВРУ (з 2002 по 2006) <i>Змішана виборча система</i> | 505 (477/28) | 255 | 20 | 222 | 15 |
| ВРУ (з 2006 по 2007) <i>Пропорційна виборча система</i> | 483 (442/41) | 442 | 41 | X | X |
| ВРУ (з 2007 по 2012) <i>Пропорційна виборча система</i> | 538 (496/42) | 496 | 42 | X | X |
| ВРУ (з 2012 по 2014) <i>Змішана виборча система</i> | 478 (432/46) | 220 | 31 | 212 | 15 |
| ВРУ (з 2014 по 2019) <i>Змішана виборча система</i> | 451 (398/53) | 201 | 51 | 197 | 2 |
| ВРУ (з 2019) <i>Змішана виборча система</i> | 450 (364/86) | 196 | 60 | 172 | 26 |

Відкритий список голосування часто працює не на користь жінок-кандидаток, якщо вони не є добре організованими в політичному плані.

Варто також звернути увагу на те, що до 2014 року жодна жінка не займала посаду Голови Верховної Ради України, Першого заступника Голови Верховної Ради України або Заступника Голови Верховної Ради України.

VIII Верховна Рада України стала проривом у представництві жінок у керівному органі парламенту, оскільки 4 грудня 2014 року Оксана Сироїд була обрана заступником голови Верховної Ради України та стала першою жінкою-депутаткою, яка зайняла таку високу посаду у парламенті. 14 квітня 2016 року, внаслідок змін у складі Парламенту України та її керівного органу, Ірина Геращенко була обрана першим заступником Голови Верховної Ради України. Це найвища посада, яку коли-небудь займала жінка в Парламенті України. [8]

В IX Верховній Раді з 29 серпня 2019 р. посаду заступника голови Верховної Ради зайняла Олена Кондратюк. [9]

Тим не менш, жінка ніколи не займала посаду Голови Верховної Ради України – найвищої посади в керівному органі Верховної Ради.

Главою держави, згідно Конституції України є Президент. Його статус визначено в розділі V Конституції України, де сформульовані права та обов'язки Президента як голови держави, порядок його обрання, а також можливість усунення з поста та припинення його повноважень.

Президент України є гарантом державного суверенітету, територіальної цілісності України, додержання Конституції України, прав і свобод людини і громадянина. За часи незалежності пройшло 7 виборів Президента України.

Таблиця 2 демонструє участь жінок у виборах Президента України. З таблиці добре видно, що майже з кожними виборами кількість бажаючих прийняти участь у виборах Президента України зростає, як власне і кількість жінок-політиків, які пробують свої сили у виборчих перегонах. Але при цьому їх кількість загалом дуже мала. З 130 кандидатів, які прийняли участь у виборах Президента, тільки 11 були жінки. І як видно із наведених статистичних даних, лише Ю.Тимошенко займала пристойні місця, маючи реальний шанс перемогти на виборах в 2010 році. Всі інші результати показали низький.

Таблиця 2. Гендерна ситуація серед кандидатів в Президенти України

| Рік виборів | Кількість кандидатів | Чоловіки | Жінки | Результати кандидатів-жінок |
|-------------|----------------------|----------|-------|---|
| 1991 | 6 | 6 | - | - |
| 1994 | 7 | 7 | - | - |
| 1999 | 13 | 12 | 1 | Н.Вітренко (10,97%, 4 місце) [11] |
| 2004 | 26 | 25 | 1 | Н.Вітренко (1,53%, 5 місце) [12] |
| 2010 | 18 | 15 | 3 | Ю.Тимошенко (25,05%, 2 місце в I турі, 45,47%, 2 місце в II турі); І.Богословська (0,41%, 10 місце); Л.Супрун (0,19%, 13 місце) [13] |
| 2014 | 21 | 19 | 2 | Ю.Тимошенко (12,81%, 2 місце); О.Богомолець (1,91%, 8 місце) [14] |
| 2019 | 39 | 35 | 4 | Ю.Тимошенко (12,81%, 3 місце); О.Богомолець (1,91%, 13 місце); Ю.Литвиненко (0,10%, 17 місце); І.Богословська (0,41%, 21 місце) [15] |

Виконавчу владу у нас представляє Кабінет Міністрів України. За часи незалежності України було більше урядів. Цікава гендерна інформація щодо участі жінок в прийнятті рішень на державному рівні:

Таблиця 3 демонструє гендерні тенденції вищого органу виконавчої влади в Україні.

Таблиця яскраво демонструє проблему гендерної рівності у вищому органі виконавчої влади України. За часи незалежності кількість міністрів дорівнювала 609 (дехто не по одному разу, але участь в кожному уряді рахувалась окремо). З них лише 33 рази посади у Кабінеті Міністрів займали жінки. Якщо перевести це в відсотки, то виходить 5,41%.

Отже, не зважаючи на рівність чоловіків і жінок згідно законодавства, практика показує, що проблеми з рівністю в політичному житті існує.

У більшості країнах світу жінки недопредставлені в структурах влади, в органах законодавчої та виконавчої влади на місцевому, регіональному та національному рівнях і цей факт є історично зумовленим.

Таблиця 3. Гендерна ситуація серед членів Кабінету Міністрів України (1991-2020 рр.) [16]

| Керівники урядів України | Кількість членів уряду/ жінок в уряді | Жінки в уряді |
|---|---------------------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| В.Фокін (квітень 1991-жовтень 1992); в.о. В.Симоненко (жовтень 1992) | 46/1 | Л.Хоролець – міністр культури |
| Л.Кучма (жовтень 1992-вересень 1993); в.о. Ю.Звягільський (вересень 1993- червень 1994) | 38/1 | Л.Хоролець – міністр культури |
| В.Масол (червень 1994-квітень 1995) | 44 | - |
| Є Марчук (червень 1995-травень 1996) | 46 | - |
| П.Лазаренко (травень 1996-червень 1997); в.о. В.Дурдинець (червень 1997-липень 1997) | 46/1 | С.Станік – міністр у справах сім'ї та молоді |
| В.Пустовойтенко (липень 1997-грудень 1999) | 44/2 | С.Станік – міністр у справах сім'ї та молоді; Р.Богатирьова – міністр охорони здоров'я |
| В.Ющенко (грудень 1999-травень 2001) | 24/3 | Ю.Тимошенко – віце-прем'єр- міністр з питань паливно- енергетичного комплексу; С.Станік – міністр юстиції Р.Богатирьова – міністр охорони здоров'я |
| А.Кінах (травень 2001-листопад 2002) | 29/1 | С.Станік— міністр юстиції |
| В.Янукович (листопад 2002-січень 2005) | 21 | - |
| Ю.Тимошенко (лютий-вересень 2005) | 24/2 | Ю.Тимошенко – Прем'єр- міністр; О.Білозір – міністр культури і туризму |
| Ю.Єхануров (вересень 2005-серпень 2006) | 25 | - |
| В.Янукович (серпень 2006-грудень 2007) | 28 | - |
| Ю.Тимошенко (грудень 2007-березень 2010) | 26/2 | Ю.Тимошенко Прем'єр- міністр; Л.Денісова – міністр праці та соціальної політики |
| М.Азаров (березень 2010-січень 2014); в.о. С.Арбузов (січень-лютий 2014) | 58/3 | Р.Богатирьова – міністр охорони здоров'я; О.Лукаш – міністр Кабінету Міністрів та міністр юстиції; Н.Королевська – міністр соціальної політики |

Гендерна політика очима української молоді :
XIV Регіональний науковий конкурс молодих вчених, Харків, 2020 р.

| 1 | 2 | 3 |
|---|------|---|
| А.Яценюк (лютий 2014-квітень 2016) | 40/3 | Л.Денісова – міністр праці та соціальної політики; Н.Яресько – міністр фінансів; Г.Онищенко – міністр Кабінету Міністрів |
| В.Гройсман (квітень 2016-серпень 2019) | 31/6 | І.Клишчак – віце прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України; О.Трофімцева – в.о.міністра аграрної політики та продовольства; Л.Гриневич – міністр освіти і науки; У.Супрун – в.о. міністра охорони здоров'я; О.Маркарова – міністр фінансів; І.Фріз – міністр у справах ветеранів |
| О.Гончарук (серпень 2019-березень 2020) | 20/6 | О.Коляда – Міністр у справах ветеранів, тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб; Г.Новосад – міністр освіти і науки; З.Скалецька – міністр охорони здоров'я; А.Бабак – Міністр розвитку громад і територій; Ю.Соколовська – Міністр соціальної політики; О.Маркарова – міністр фінансів |
| Д.Шмигаль (з березня 2020) | 19/2 | М.Лазебна – міністр соціальної політики; С.Фоменко. – в.о. міністра культури |

Адже жінки отримали право брати участь у загальних парламентських виборах і обиратися депутатами парламентів набагато пізніше, ніж чоловіки. Завдяки активізації першої хвилі фемінізму, рівноправність та надання жінкам виборчого права, кінець XIX століття став періодом перших випадків надання виборчого права жінкам. Перша країна світу, де у 1893 році це було

впроваджено — Нова Зеландія. Згодом це зробила Австралія (1894 р.), а після неї більшість скандинавських країн і решта Європи на початку XX століття. [17]

Право голосу та право брати участь в управлінні своєю державою стало частиною міжнародного права у 1948 році, вони закріплені у Статті 21 Загальної декларації прав людини ООН, де зазначено, що «кожна людина має право брати участь в управлінні своєю країною безпосередньо або опосередковано через вільно обраних представників», «Кожна людина має право рівного доступу до державної служби у своїй країні». Крім цього, жіноче виборче право прямо закріплено в Конвенції про політичні права жінок й у Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, ухвалених ООН у 1952 і 1979 відповідно. [17] Та незважаючи на ці заходи, проблема з рівним представництвом жінок у владі досі існує. Задля вирішення нерівного положення чоловіків і жінок деякі держави почали впроваджувати більш радикальну політику «позитивної дискримінації», основним інструментом якої є гендерні квоти.

В Україні, попри офіційно декларовану рівність і тривалу боротьбу правозахисних організацій, квоти досі не впроваджені. Основні віхи:

- У червні 2004 року, відбулися парламентські слухання «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи», в результаті яких було сформовано рекомендації для поліпшення становища жінок. Однією з рекомендацій було запровадження квоти у 30% у партійних виборчих списках. Однак ця рекомендація не була взята до уваги. [17]

- У 2005 році Верховна Рада ухвалила закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». В ньому йдеться про «позитивні дії» — спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Однак даний закон не містить механізмів впровадження, а отже носить здебільшого декларативний характер. В Україні діє законодавча квота, яка передбачає 30% жінок у органах влади. Для партій, які дотримуються квоти, встановлено заохочення у вигляді додаткового державного фінансування, але це не дало бажаного ефекту [17].

- У 2013 році внесено зміни до Закону України про «Політичні партії України», що передбачали 30%-ву добровільну гендерну квоту в виборчих списках кандидатів у депутати, однак не було передбачено санкцій за недотримання закону. [17]
- У 2015 році 30% гендерна квота поширювалась і на місцеві вибори. Також були внесені зміни до Закону України «Про місцеві вибори» та введено вимогу щодо статутів політичних партій у частині інформації про гендерні квоти. Згідно з цими змінами, статут партії мусить містити інформацію про мінімальний рівень представництва жінок та чоловіків серед кандидатів у депутати. [17]
- 11 липня 2019 року Верховна Рада України прийняла Виборчий кодекс – наймасштабніший законопроект діючого парламенту. Важливою його складовою стало прийняття норми про гендерні квоти, яка у Виборчому кодексі звучить наступним чином: «При формуванні виборчих списків кандидатів організація партії повинна забезпечити у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і т. д.) кожного виборчого списку кандидатів присутність як чоловіків, так і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі)». [18]

Для чого нам квоти і який позитив вони принесуть? Ці квоти повинні забезпечити жіночі конституційні права бути представленими нарівні з чоловіками в парламенті, а також вони не дискримінують жодну стать. Це дуже велика перемога, тому що принаймні видимість жінок буде набагато більша. Завдяки квотам Верховна Рада України краще представлятиме українське суспільство, половину якого становлять жінки.

Квоти існують у понад 55 країнах світу, які варіюються від 30 до 50%. Їх можуть запроваджувати законодавчо, або ж партії добровільно беруть на себе такі зобов'язання.

Після Другої світової війни у Норвегії суспільство вимагало змін у державі. Хоча вони були дуже консервативними, однією із змін були гендерні квоти, після чого, приблизно половину парламенту займали жінки. Тому квоти – це дієво, половину світу – жінки, тому треба забезпечити половину місць при владі для жінок; а також жінки дозволяють принести інший погляд, а інший погляд дозволяє створити кращу політику.

Частка жінок в парламенті у Руанді – 61,3% , Болівії – 53,1%, Мексиці – 48,2%, Коста-Рики – 45,6%, Нікарагуа – 44,6%, Південній Африці – 42,8% , це країни в яких запроваджено законодавчі гендерні квоти. [19]

У 2018 році великого поступу в цьому питанні досягла Італія, де частка жінок у парламенті зросла до 35,7%. Це сталося завдяки новому виборчому закону 2017 року, за яким у партіях для жінок запровадили квоту у 50% і кожне друге місце у списках, а також 40% за мажоритарною системою [19].

Будемо сподіватись, що застосування гендерних квот виявиться тимчасовим заходом для залучення жінок до політичного життя країни, і далі самостійно працюватимуть добровільні партійні квоти, як в Канаді, Австралії, Німеччині, Франції, Великобританії, Іспанії, Швеції. Після якого суспільство зрозуміє, що жінки-політики також вміють якісно керувати країною, а гендерна компетентність національної еліти буде неухильно підвищуватися [20].

Література:

1. Верховна Рада I скликання. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Верховна_Рада_України_I_скликання,
2. Верховна Рада II скликання. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Верховна_Рада_України_II_скликання.
3. Верховна Рада III скликання. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Верховна_Рада_України_III_скликання.
4. Верховна Рада IV скликання. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Верховна_Рада_України_IV_скликання.
5. Верховна Рада V скликання. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Верховна_Рада_України_V_скликання
6. Верховна Рада VI скликання. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Верховна_Рада_України_VI_скликання
7. Верховна Рада VII скликання. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Верховна_Рада_України_VII_скликання.
8. Верховна Рада VIII скликання. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Верховна_Рада_України_VIII_скликання.
9. Верховна Рада IX скликання. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Верховна_Рада_України_IX_скликання
10. Участь жінок в українській політиці. К.: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2017.

11. Вибори Президента України 1999. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Вибори_Президента_України_1999.
12. Вибори Президента України 2004. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Вибори_Президента_України_2004.
13. Вибори Президента України 2010. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Вибори_Президента_України_2010.
14. Вибори Президента України 2014. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Вибори_Президента_України_2014.
15. Вибори Президента України 2019. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Вибори_Президента_України_2019.
16. Кабінет Міністрів України. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Кабінет_Міністрів_України#Історія..
17. Гендерні квоти. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Гендерні_квоти.
18. Виборчий Кодекс України. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Виборчий_кодекс_України.
19. Що означають гендерні квоти для України. URL: <http://jurfem.com.ua/news/gendwerni-kvoty-v-ukraini/>.
20. Фесенко Г. Формування гендерної компетентності української еліти. *Українознавчий альманах*. 2013. Вип. 14. С. 119-121.

ПІДКОРЮЮЧИ ВЕРШИНУ

Харченко А. В.

Науковий керівник: викладач-методист **Харченко В. Є.**

Лозівська філія

Харківського державного автомобільно-дорожнього коледжу

Загальновідомо, що права жінок і гендерна рівність входять до основних прав людини. Основним міжнародним договором про права жінок є Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок і її факультативний протокол. При цьому права жінок і недискримінація є основними складовими й інших норм ООН – Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, Декларації про викорінювання насилля щодо жінок тощо [1].

Варто зазначити, що дослідження Світового банку 2019 року свідчать, що лише шість країн світу повністю досягли гендерної рівності. Серед 35 критеріїв оцінки були, зокрема, показники у сфері трудового, майнового і сімейного права. Лише шість країн набрали по 100 балів: Бельгія, Данія, Латвія, Люксембург, Франція і Швеція. У цілому у країнах зберігається «гендерний розрив» [2].

Як бачимо навіть в цивілізованих, високорозвинених країнах є проблема з рівністю чоловіків і жінок. Що вже говорити про інший світ. Та все ж є одне місце в світі, де рівність представників різних статей відчувається на всі 100 %.

Еверест – найвища гора на нашій планеті – піднімається серед вічних снігів Гімалаїв на висоту 8848 метрів над рівнем океану і розташована на кордоні Непалу та Китаю. Сама вершина лежить на території Китаю (Тибет). Пік Евересту вінчає Головний Гімалайський хребет.

У 1832 році працівники Британської геодезичної служби в Індії, здійснюючи обробку зйомок ряду гімалайських вершин, виявили, що гора, що значиться під назвою «Пік XV», є найвищою в регіоні і, ймовірно, в усьому світі. Відкрита вершина була названа ними в честь начальника геодезичної служби сера Джорджа Евереста. Саме ця назва гори стала найпопулярнішою у

всьому світі. У Тибеті її називають Джомолунгма – «Богиня-мати життя». У Непалі гору називають Сагарматха – «Мати богів» [3].

Іноді Еверест називають третім полюсом землі, тому що клімат на ньому не менше, а навіть більше екстремальний і суворий, ніж на полюсах. Температура на вершині ніколи не піднімається вище 0° С. Середня температура в січні складає – 36° С і може опускатися до – 60° С, а в липні – 19° С (для порівняння, на Північному полюсі в січні – 40° С, в липні – близько 0° С). Швидкість вітру на вершині може доходити до 200 км/г. До того ж вміст кисню в розрідженій атмосфері на висоті вище 8000 метрів в три рази менше, ніж на рівні моря. Якщо Північний і Південний полюси були досягнуті на початку ХХ століття (Північний, за різними даними – в 1908-1909 рр., Південний – в 1911-му), то Еверест залишався нескореним аж до середини ХХ століття (1953 р.).

Спроби підкорення Евересту почалися в 1921 році. Починаючи з цього часу, протягом 32 років альпіністи різних країн зробили п'ятнадцять спроб підкорити «третій полюс». І лише шістнадцята з них увінчалася перемогою. 29 травня 1953 року в 11 годин 30 хвилин новозеландець Едмунд Хілларі і шерп Тенцинг Норгей вперше (за офіційною версією) стояли на висоті 8848 метрів – найвищій вершині світу. Вони пробули на ній близько 15 хвилин, зробили знімки на підтвердження свого досягнення, Хілларі вбив на вершині хрест, а Норгей залишив у снігу цукерки [4]

Є й інша версія, за якою першими на Еверест могли піднятися учасники третьої експедиції.

У 1924 році відбулася третя за рахунком і найбільш відома з довоєнних експедицій на Еверест. Саме тоді англійські альпіністи виявилися ближче всього до заповітної мети, і саме тоді виникла таємниця, відкрити яку змогли лише через 75 років – в 1999 році. Відкрити, але не розкрити до кінця.

Участь у цій експедиції прийняв Джордж Меллорі (38-річний учасник трьох перших експедицій на Еверест, один з найсильніших альпіністів Англії). Меллорі в 1921 році вперше в історії піднявся на висоту 8 тисяч метрів. Саме він поставив всі крапки над «і» в риторичному питанні: «Навіщо ви йдете на Еверест?». «Тому що він є!» – відповів альпініст, зробивши сходження метою свого життя. 8 червня він, разом з напарником, рушив до вершини.

Останній раз їх бачили в бінокль на висоті приблизно 8500 м, в районі так званої «Другої ступені», де вони зникли від спостерігачів в тумані і пропали безвісти на 75 років, забравши з собою так і не розгадану таємницю третьої експедиції: так і невідомо, підкорили вони вершину чи ні [5].

8 травня 1978 року альпіністи Райнхольд Месснер (Італія) і Пітер Хабелер (Австрія) вперше піднялись на Еверест без кисневого спорядження [6].

Сходження на Еверест завжди було подвигом, сповненим романтики. Вершина завжди приваблювала альпіністів всього світу, не зважаючи на суворий клімат, небезпеку лавини, зриву в провалля, «зону смерті» тощо. Навіть найдорожче і найсучасніше спорядження не завжди гарантує вдале сходження на гору. Еверест за всю історію сходження забрав життя більше 300 людських життів. Більшість з загиблих так і залишились на горі – спустити їх звідти неможливо.

Тим не менше, кожен рік намагаються підкорити Еверест близько 500 осіб. Загалом же на вершину піднялось вже більше 9000 альпіністів.

Далеко не кожен чоловік ризикне піднятися на Еверест, знаючи про небезпеку, та виявляється є й представниці прекрасної статі, які ризикнули підкорити найвищу гору в світі. Загалом їх вже більше 500. Та в першу чергу варто згадати кількох.

Першою жінкою, якій підкорився Еверест, була японська альпіністка Дзюнко Табей. Альпінізмом вона почала займатися ще будучи студенткою університету. Після його закінчення в 1969 році Табей сформувала жіночий альпіністський клуб. Пізніше Табей заявила, що вона заснувала клуб через те, що до неї зверхньо ставилися чоловіки-альпіністи того часу; деякі чоловіки, наприклад, відмовилися здійснювати сходження разом з нею, інші думали, що вона зацікавлена лише в тому, щоб у такий спосіб знайти собі чоловіка.

Хоча їй часто говорили, що жінки «повинні виховувати дітей вдома», Табей домоглася організації експедиції на Еверест в 1975 році.

На початку травня група перебувала в таборі на висоті 6300 метрів, коли їх накрила снігова лавина. Жінки і їх провідники виявилися похованими під снігом. Табей знепритомніла приблизно на шість хвилин, поки її провідник шерпа не відкопав її. Та це не зупинило відважну жінку. Через дванадцять днів

після цього, 16 травня 1975 року, Табей стала першою жінкою, що досягла вершини Евересту.

В 1992 році вона першою з жінок виконала програму 7 вершин, підкоривши всі сім найвищих вершин різних континентів.

В останні роки життя Табей боролася з раком, але, не дивлячись на це, продовжувала займатися альпінізмом. 20 жовтня 2016 року Дзюнко Табей померла у віці 77 років [7].

Однією з найвидатніших в історії жінок-альпіністок вважається Ванда Руткевич з Польщі. 16 жовтня 1978 року вона стала третьою жінкою в світі і першою європейкою, яка піднялася на вершину Евересту. Крім того 23 червня 1986 року стала першою жінкою, яка підкорила другий восьмитисячник світу – К2.

Ванда Руткевич була головною претенденткою на титул першої жінки, яка підкорити всі 14 восьмитисячників світу. Вона встигла піднятися на 8 вершин. В травні 1992 року при спробі підкорити третю вершину світу – Канченджангу Ванда зникла безвісті. Ніхто не знає, чи досягла вона вершини. Якщо це так, то вона стала б першою жінкою в світі, якій би підкорилися три найвищі вершини світу [8].

Першою німкенню, підкорившою Еверест, стала Ханнелора Шмац. 3 жовтня 1979 року вона в складі експедиції свого чоловіка здійснила сходження на гору. Успішний підйом закінчився трагічним спуском. Спустившись з вершини на висоту 8300 метрів, члени експедиції залишилися на ночівлю, що привело до загибелі деяких з них. Серед них була і Хеннелора.

Протягом багатьох років її міг бачити кожен, хто піднімався на вершину Евересту південним маршрутом. Альпіністка замерзла в сидячому положенні з відкритими очима, опираючись на свій рюкзак, а її волосся продовжувало розвіватися на вітрі. Лише на початку 2000 років її тіло вітер скинув в провалля.

Вона була не лише першою німкенню, підкорившою Еверест, але й стала першою жінкою, яка загинула на його схилі [9].

Першою північноамериканською жінкою, яка підкорила Еверест, стала Шерон Вуд. Першу свою вершину, вона підкорила в 12 років, коли її батько вперше взяв в експедицію. За час своєї альпіністської кар'єри Шерон встигла

підкорити гори Робсон, Логан, Мак-Кінлі, Макалу, Анонгауа, Анкаша Хуаскарану. Кульмінацією стало підкорення в 1986 році Евересту [10].

13 травня 1995 року британка Елісон Харгрівз піднялася на Еверест. Це сходження було знаменним не лише для Елісон, а й для всього альпінізму, адже вона стала першою жінкою в світі, які підкорила Еверест без сторонньої допомоги та без кислородної маски. Варто згадати, що альпіністам, які піднімаються на вершину допомагають шерпи, несучи обладнання чи натягуючи страхувальні мотузки. У випадку з Елісон не було нічого, що можна було б розцінити як сторонню допомогу [11].

До Елісон лише одна людина змогла піднятися на Еверест без сторонньої допомоги. В 1980 році ним став легендарний Райнхольд Месснер.

Не можна не згадати й новозеландку Лідію Бреді, яка є п'ятиразовою підкорювачкою Евересту, в 1988, 2008, 2013, 2016 та 2018 роках [11].

Окремо варто згадати Меган МакГрат з Канади. 21 травня 2007 року вона, спускаючись з вершини, знайшла Ушу Біста, яка лежала в снігу і не могла рухатись через набряк мозку. Провідник Меган відмовився зупинитися для надання допомоги, і тоді вона залишилася з Ушею, щоб надати допомогу і спробувати її зігріти. На прохання про допомогу відгукнулися ще двоє альпіністів. Втрюх вони укутали Ушу в спальний мішок і почали спуск. Потім їм допомогли ще троє альпіністів. Уша Біста була врятована, і очевидно, що якби не Меган, обмороженням пальців вона б не відбулася.

Це випадок унікальний тим, що, як правило, постраждалим ніхто не допомагає. Винятки із правил можна порахувати на пальцях однієї руки [12].

Згадуючи жінок, які підкорили Еверест, не можна не згадати й наших співвітчизниць. Лише 18 українцям вдалося здійснити сходження на найвищу гору світу, серед них трьом жінкам.

Першою українкою, яка підкорила Еверест, стала Ірина Галай. Сталося це 20 травня 2016 року.

Ірина народилася в Мукачеві, зараз проживає в Києві. Альпінізмом захопилася 2013-го року. Того ж року здійснила сходження на Казбек. Зараз виконує програму «Клуб Семи вершин», який передбачає здійснити сходження на найвищі вершини всіх континентів. Ірині вже підкорилися Ельбрус,

Кіліманджаро, Аконкагуа, Еверест, Деналі. Залишилася Піраміда Карстенса та Пік Вінсонс [13].

Неймовірно, але лише на один день від Ірини відстала Тетяна Яловчак.

До 2014 року Тетяна жила в Донецьку, а з початком війни, переїхала до Києва. Саме тоді вона поставила собі за мету зробити щось масштабне – наприклад, підкорити Еверест і розгорнути на ньому український рушник. Для здійснення своєї мрії Тетяна продала квартиру в Донецьку.

Для Тетяни Яловчак було важливо стати першою жінкою з України, яка підкорить Еверест. Але буквально за день до підйому вона дізналася, що в паралельній групі йде Ірина Галай, і та може прийти першою. Щоб через конкуренцію і поспіх у горах не сталося трагедії, Тетяна прийняла важке для себе рішення: поступитися. І піднялася на Еверест другою.

Втім, бажання зробити щось велике і досі небачене нікуди не поділося. І незабаром Тетяна визначила собі нову мету: стати першою українкою, яка підкорить сім вершин на семи континентах.

Підкорення семи найвищих вершин світу, Тетяна здійснила всього за п'ять років і дев'ять місяців. 18 грудня 2017 року альпіністка піднялася на пік Вінсон у Антарктиді – там вона завершила програму «7 вершин» і здійснила велику мрію, ставши першою українкою, яка підкорила всі найвищі вершини континентів [14].

21 травня 2019 року на Еверест піднялася третя українка – Оксана Літинська. Оксана народилася і виросла у Львові. В юному віці займалась туризмом в скаутській організації «Пласт», В 1998 році вона переїхала у Великобританію, де згодом отримала громадянство. З 2013 року Оксана зайнялася висотним альпінізмом. Звісно, що поки що найбільшим її досягненням є Еверест [15].

Жінки в сучасному світі стають все більше незалежними, впевнено освоюють чоловічі професії і види спорту. Перші записи про гірські сходження жінок з'явилися ще в кінці XVIII – XIX ст. А сьогодні ми знаємо жінок, які здійснюють сходження на восьмитисячники, нічим не поступаючись чоловікам.

Альпіністів, які побували на всіх 14-ти вершинах світу вище 8000 метрів, називають володарями «Корони Землі», і першим володарем корони став італієць Райнхольд Месснер. Польський альпініст Єжи Кукучка виконав

програму «14 вершин» за рекордно короткий строк – 8 років. Казах Денис Урубко першим піднявся на всі вершини без застосування кисню [16].

Не відстають від чоловіків і жінки. Першою жінкою, яка виконала програму «14», одні вважають кореянку О Ин Сон, інші іспанку Едурне Пасабан. Австрійка Герлінде Кальтенбруннер стала першою жінкою, яка піднялася на восьмитисячники без кисню. В 2014 році до них приєдналась італійка Нівес Мерой [16].

Всі, кого згадали раніше, це яскравий приклад тих людей, завдяки яким людство кожен раз підкорює «Нові горизонти». Саме такі люди робили великі географічні відкриття, піднімалися в повітря, підкорювали космос. При цьому на питання «Для чого?» вони сміливо відповідають «Тому що він є!».

Повертаючись до проблеми рівності чоловіків і жінок можна зробити висновок, що для Евереста цієї проблеми не існує. Для нього всі рівні – і чоловіки, і жінки. Він однаково вимагає від альпіністів фізичної сили і сили духу, витривалості і мужності, серйозної підготовки і наполегливості. І він однаково не вибачає зверхнього, легковажного до себе ставлення. І не важливо хто це, чоловік чи жінка.

Література

1. Права женщин и гендерное равенство: Справочник для национальных правозащитных институтов. Варшава: БДИПЧ ОБСЕ, 2013.
2. Шахов А. В., Фесенко Т. Г. Global Gender Gap Index: презентативність України у досягненні гендерної рівності. *Гендерна політика міст: історія і сучасність*: матеріали V міжн. наук.-практ. конф., 15-16 березня 2018 р., м. Харків / Харків. нац. ун-т міськ. госп-в ім. О. М. Бекетова. Харків, 2018. Вип.6. С.110-114.
3. В.Лук'янюк. Перше підкорення Евересту. URL:<https://www.jnsm.com.ua/h/0529M/>.
4. Тайна третьей экспедиции на Эверест. URL: http://www.orator.ru/stories_taina_3_expedizii_na_everest.html.
5. Райнгольд Месснер. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B9%D0%BD%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%B4_%D0%9C%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%BD%D0%B5%D1%80
6. Табеї Дзюнко. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B0%D0%B1%D0%B5%D1%97_%D0%94%D0%B7%D1%8E%D0%BD%D0%BA%D0%BE.
7. Ванда Руткевич. https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0_%D0%A0%D1%83%D1%82%D0%BA%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87.

8. Hannelore Schmatz. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Hannelore_Schmatz.
9. Бузик А. Топ 10 женщин, покоривших Эверест. URL: http://www.climbing.ru/forum/all/topic_1240/
10. Выдающиеся женщины в истории покорения Эвереста. URL: <https://4sport.ua/articles?id=15132>.
11. 5 случаев, когда люди на Эвересте вели себя как герои URL: <https://www.iv.ru/titr/everything/everesthero>.
12. Ирина Галай: «Денали на Аляске – самая честная гора из всех, там любое твоё движение может стать последним». URL: <https://womo.ua/5-vershin-irinyi-galay/>.
13. Продала квартиру заради підйому на Еверест: як Тетяна Яловчак розвиває бізнес на екстримі та мотивації. URL: <https://mind.ua/publications/20201902-prodala-kvartiru-zaradi-pidjomu-na-everest-yak-tetyana-yalovchak-rozvivaе-biznes-na-ekstrimi-ta-motivac/>
14. Украинка Оксана Литинская взшла на вершину Эвереста! URL: <https://4sport.ua/news?id=31554>.
15. Бузик А. Женщины в альпинизме. URL: http://www.climbing.ru/forum/all/topic_116/.

Наукове видання

Гендерна політика очима української молоді

**Матеріали підсумкової конференції
XIV Регіонального конкурсу молодих вчених**

28 квітня 2020 р.

Матеріали подаються за авторською редакцією

Відповідальний за випуск *Н. В. Бібік*

Комп'ютерне верстання *Г. Г. Фесенко*

Підп. до друку 24.05.2020. Формат 60×84/16.
Друк на ризографі. Ум. друк. арк. 7,9.

Видавець і виготовлювач:
Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова,
вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002.
Електронна адреса: rectorat@kname.edu.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
ДК № 5328 від 11.04.2017.